

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*

UNITE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE EN  
SCIENCES DE L'EDUCATION ET  
INGENIERIE EDUCATIVE

\*\*\*\*\*



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST GRADUATE SCHOOL FOR  
SOCIAL AND EDUCATIONAL  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

RESEARCH AND DOCTORAL  
TRAINING UNIT FOR SCIENCE OF  
EDUCATION AND  
EDUCATIONAL ENGINEERING

\*\*\*\*\*

**POLITIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
DANS LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE ET DES FORMATIONS.  
CAS DES DIPLOMES DE L'UNIVERSITE DE N'DJAMENA**

*Mémoire soutenu les 28 juillet 2023 en vue de l'obtention du Diplôme de Master en  
Management de l'Éducation*

**Spécialité :** Conception, Suivi et Évaluation des Projets Éducatifs

**Par :**

**BASSOU WANGHANE Barnabas**

Licence en Administration et planification scolaire

Matricule : 17S3128

**Jury :**

**Président :** BELINGA BESSALA Simon

*Professeur*

**Examineur :** NDJEBAKAL SOUCK Emmanuel

*Maitre de Conférences*

**Rapporteur :** CHAFFI Cyrille Ivan

*Maitre de Conférences*



***Avertissement :** Le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Educatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.*

## SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	ii
DEDICACE .....	iii
REMERCIEMENTS .....	iv
LISTE DES ABREVIATIONS .....	v
LISTE DES FIGURES .....	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
RESUME .....	xi
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCTION GENERALE .....	1
PARTIE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE.....	6
CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE.....	7
CHAPITRE 2 : LA REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE ....	17
CHAPITRE 3 : ANCRAGE MÉTHODOLOGIQUE .....	39
DEUXIEME PARTIE : CADRE EMPIRIQUE ET OPERATOIRE .....	47
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES	48
CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS .....	82
CHAPITRE 6 : DISCUSSION DES RESULTATS .....	86
CONCLUSION .....	102
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	103
TABLE DES MATIERES .....	107
ANNEXES .....	110

## **DEDICACE**

Je dédie ce travail à ma mère MAILARME Ruth

## REMERCIEMENTS

Ce travail a été réalisé grâce au concours de plusieurs personnes pour lesquelles nous trouvons ici l'occasion d'exprimer notre gratitude.

Nous souhaiterions adresser vivement nos sincères remerciements à notre encadreur, le Professeur Cyrille Ivan CHAFFI, pour avoir accepté de sacrifier de son temps, malgré ses multiples occupations. Sa disponibilité, sa rigueur, ses orientations, ses précieux conseils, ses expériences scientifiques ont guidé nos pas pour la réalisation de ce travail.

Nous exprimons également ici notre reconnaissance à toute l'administration de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I pour leur détermination et leur engagement dans la formation des étudiants de cette faculté, et à tous les enseignants du Département de Curricula et Évaluation, spécialement ceux de la filière Management de l'Education qui nous ont encadrés et transmis les savoirs tout au long de notre formation en Sciences de l'Education.

Nous remercions également tous les enseignants du Département de Sociologie de

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance à notre mère MAILARME Ruth, à nos chers frères et sœurs BAANI Abraham, MOHOYE Timothé, NAGONDINGSE Benjamin, BIRWE Moïse, MAILAISO Abigäel et NDUBE Phoebe pour leurs soutiens moral, physique, matériel et spirituel, et pour leur encouragement durant toutes nos années d'études.

Nous ne saurons oublier nos chers camarades dont les conseils nous ont permis de cheminer tout au long de cette étude.

A toutes et tous qui ont contribué de près ou de loin à la production de ce travail et dont les noms n'y figurent pas, qu'ils reçoivent également nos sincères gratitude.

## LISTE DES ABREVIATIONS

**AGCS** : Accord général sur le commerce des services

**AUCC** : Association des Universités et Collèges du Canada

**AUF** : Agence Universitaire de la Francophonie

**BCEI-CBIE** : Bureau Canadien de l'Éducation Internationale

**CMES** : Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur

**CNRD** : Centre National de Recherche pour le Développement,

**CONFOFOR** : Commission Nationale de la Formation des Formateurs

**CRDI** : Centre de Recherche pour le Développement International

**DEDD** : Death Effector Domain Containing

**ECTS** : Européen Crédit Transfer System

**EFE** : Education – Formation en liaison avec l'Emploi

**ENAM** : Ecole Nationale d'Administration et de la Magistrature

**ENASS** : École Nationale des Assistants Sociaux et de santé

**ENTP** : Ecole Nationale des Travaux Publics

**EPCST** : Etablissements Publics à Caractère Scientifique et Technique

**EPT** : Education Pour Tous

**ERASMUS** : European Region Action Scheme for the Mobility of University Students (Sous programme EFTLV)

**GLPE** : Groupe Local des Partenaires de l'Éducation

**IIE** : Institute of International Education

**INJS** : Institut National de la Jeunesse et des Sports

**IRED** : Institut de Recherche en Elevage pour le Développement

**ISU** : Institut de la Statistique

**ITRAD** : Institut Tchadien de Recherche Agronomique pour le Développement

**LMD** : Licence Master Doctorat

**MED** : Management de l'Education

**MESRS** : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

**MINSUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur

**OCDE** : l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques

**OMC** : l'Organisation Mondiale du Commerce

**PAEF** : Programme d'Action de l'Education et de la Formation

**PAN** : Plan d'Action National

**PARSET** : Programme d'Appui à la Réforme du Secteur Educatif Tchadien

**PDDEA** : Plan Décennal de Développement de l'Education et de l'Alphabétisation

**PEPS** : Pavillon de l'Education Physique et Sports

**PIB** : Produit Intérieur Brut

**PIET** : Plan Intérimaire pour l'Éducation au Tchad

**PVD** : Pays en Voie de Développement

**SPSS** : Statistical Package for Social Science

**UNDJ** : Université de N'Djamena

**UNESCO** : United National Educational, Scientific, and Cultural Organization

**UNICEF** : United Nations of International Children's Emergency Fund

**UNU** : United Nations University

## LISTE DES FIGURES

<b>Figure 1:</b> Répartition des participants selon le lien entre La qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	49
<b>Figure 2:</b> Répartition des participants selon le rapport entre la motivation politique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	49
<b>Figure 3 :</b> Répartition des participants selon l'implémentation de la politique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	50
<b>Figure 4 :</b> Répartition des participants selon le lien entre l'évaluation du système éducatif et le développement de l'employabilité et des formations. ....	51
<b>Figure 5:</b> Répartition des participants selon le rapport entre le suivi de formation et le développement de l'employabilité et des formations. ....	52
<b>Figure 6:</b> Répartition des participants selon le lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations. ....	53
<b>Figure 7 :</b> Répartition des participants selon le rapport entre le type de stage et le développement de l'employabilité et des formations. ....	54
<b>Figure 8 :</b> Répartition des participants selon la question de savoir si le contenu de stage a une relation avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	55
<b>Figure 9 :</b> Répartition des participants selon la question de savoir si la durée de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	56
<b>Figure 10 :</b> Répartition des participants selon la question de savoir si la compétence requise a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	57
<b>Figure 11 :</b> Répartition des participants selon la question de savoir si les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations.....	58
<b>Figure 12 :</b> Répartition des participants selon la question de savoir si la qualité des apprentissages a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	58
<b>Figure 13:</b> Répartition des participants selon la question de savoir si la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	59
<b>Figure 14:</b> Répartition des participants selon la question de savoir si l'innovation et la contextualisation des curricula ont un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.....	60



<b>Figure 15</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si les matériels didactiques a un rapport avec le développement de l’employabilité et des formations.....	61
<b>Figure 16</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si l’intégration des travaux pratiques a un lien avec le développement de l’employabilité et des formations.....	62
<b>Figure 17</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si l’implication d’intervenants professionnels dans les enseignements a un lien avec le développement de l’employabilité et des formations.....	63
<b>Figure 18</b> : Répartition des participants selon le sexe.....	64
<b>Figure 19</b> : Répartition des participants selon l’âge.....	65
<b>Tableau 20</b> : Répartition selon l’obédience religieuse.....	66
<b>Figure 21</b> : Répartition des participants selon un métier avec le diplôme .....	67

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b> : Résultat issus de la décomposition du facteur principal .....	12
<b>Tableau 2</b> : opérationnalisation.....	44
<b>Tableau 4</b> : Répartition des participants selon le lien entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	48
<b>Tableau 5</b> : Répartition des participants selon le rapport entre l'approche pédagogique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	49
<b>Tableau 6</b> : Répartition des participants selon la relation entre l'implémentation de la politique et le développement de l'employabilité et des formations. ....	50
<b>Tableau 7</b> : Répartition des participants selon le lien entre l'évaluation du système éducatif et le développement de l'employabilité et des formations. ....	51
<b>Tableau 8</b> : Répartition des participants selon le rapport entre le suivi de formation et le développement de l'employabilité et des formations. ....	52
<b>Tableau 9</b> : Répartition des participants selon le lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations. ....	53
<b>Tableau 10</b> : Répartition des participants selon le rapport entre le type de stage et le développement de l'employabilité et des formations. ....	54
<b>Tableau 11</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si le contenu de stage a une relation avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	54
<b>Tableau 12</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si la durée de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	55
<b>Tableau 13</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si la compétence requise a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	56
<b>Tableau 14</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations.....	57
<b>Tableau 15</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si la qualité des apprentissages a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	58
<b>Tableau 16</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations. ....	59

<b>Tableau 17</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si l'innovation et la contextualisation des curricula ont un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.....	60
<b>Tableau 18</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si les matériels didactiques a un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.....	61
<b>Tableau 19</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si l'intégration des travaux pratiques a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.....	62
<b>Tableau 20</b> : Répartition des participants selon la question de savoir si l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.....	63
<b>Tableau 21</b> : Répartition des participants selon le sexe .....	64
<b>Tableau 22</b> : Répartition des participants selon l'âge .....	65
<b>Tableau 23</b> : Répartition selon l'obédience religieuse.....	66
<b>Tableau 24</b> : Répartition selon un métier avec le diplôme .....	67
<b>Tableau 25</b> : Contingence entre la qualité de la politique le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. ....	71
<b>Tableau 26</b> : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR1 .....	71
<b>Tableau 27</b> : Contingence entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena .....	73
<b>Tableau 28</b> : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR2 .....	74
<b>Tableau 29</b> : Contingence entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.....	76
<b>Tableau 30</b> : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR3 .....	77
<b>Tableau 31</b> : Contingence entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena.....	79
<b>Tableau 32</b> : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR4.....	80

## RESUME

La présente recherche a pour objectif d'examiner les différents facteurs qui entrent dans la politique de professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. Elle tente d'abord de mieux comprendre quels sont les éléments animant le manque d'emploi des diplômés. Aussi, elle essaie d'analyser les impacts qu'engendre une telle expérience et de faire la lumière sur les différents phénomènes qui entravent le processus enseignement-apprentissage des diplômés des universités tchadiennes. Existe-t-il un lien entre la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité ? Comme hypothèse générale, il convient de dire qu'il existe un lien entre la professionnalisation de l'enseignement supérieur et l'employabilité. Ainsi, dans l'optique de vérifier l'hypothèse générale : il est nécessaire d'établir un lien entre la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité des diplômés de l'Université de N'Djamena. A cet effet, nous avons évoqué les théories du capital humain et la théorie d'apprentissage social pour expliquer notre problème. Pour y parvenir, nous avons mené l'enquête dans deux établissements universitaires. Nous avons utilisé la technique d'échantillonnage aléatoire stratifié. Nous avons utilisé un questionnaire comprenant des questions ouvertes, semi ouvertes et fermées aux étudiants de l'Université de N'Djamena qui avait pour but d'établir un lien entre la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. L'analyse des données collectées au cours de cette enquête nous a permis de confirmer l'hypothèse générale : il existe un lien significatif entre la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. Les difficultés qui ont pu être mises en évidence sont d'ordres administratifs, économiques et socioculturels alors que les stratégies développées se retrouvent principalement dans le soutien que les étudiants ont pu trouver auprès de leur famille. Les efforts devaient être faits par le gouvernement pour améliorer les conditions d'études des étudiants pour la stabilité et le développement de l'enseignement supérieur tchadien.

**Mots-clés :** Politique de professionnalisation - Développement des formations - Employabilité de l'individu - Politiques éducatives.

## ABSTRACT

The objective of this research is to examine the different factors which, in the management of the socio-political environment of public higher education in Chad, influence the phenomenon of international student mobility at the University of Yaoundé 1. It first tries to better understand what are the elements driving a student's decision to participate or not in international mobility. Also, it tries to analyze the impacts generated by such an experience and to shed light on the different management systems of Chadian universities. Thus, in order to verify the general hypothesis: it is the place to establish a link between the management of the socio-political environment of public higher education and the international mobility of Chadian students at the University of Yaoundé 1. To this end, we have evoked the theories of human capital, the theory of migration, and the theory of social learning to explain our problem. To achieve this, we conducted the survey at two academic institutions. We used the stratified random sampling technique. We used a questionnaire comprising open, semi-open and closed questions to students of The University of Yaoundé 1 aimed to establish a link between the management of higher education in Chad and the international mobility of Chadian students in Yaoundé. The analysis of the data collected during this survey enabled us to confirm the general hypothesis: there is a significant link between the management of the socio-political environment of education and the international mobility of Chadian students at school. The difficulties that have been highlighted are administrative, economic and socio-cultural, while the strategies developed are mainly found in the support that students have been able to find with their families. Efforts should be made by the government to improve the study conditions of students for the stability and development of Chadian higher education.

**Key-words:** Professionnalization policy – Training development – Individual employability – Educational policies

## INTRODUCTION GENERALE

Toute action humaine est amenée à évoluer en fonction de l'espace et du temps si elle ne veut pas disparaître en désuétude. La professionnalisation en est un exemple. Dans l'agenda de l'UNESCO, elle avait pour finalité de préparer l'individu à l'insertion sociale. Cette perspective dite conservatrice fondée sur l'essor de matières professionnelles en quête d'une main d'œuvre qualifiée. Elle imposait aux spécialistes à rechercher dans leurs interventions un appareillement entre la personnalité du sujet et les métiers correspondants. Dans un monde devenu chaotique l'individu est désormais amené à se réaliser en concevant sa vie sous forme de projet à partir des quels le type de choix est déterminant dans le devenir du soi. La vision émanant de l'idéologie progressiste élargie le sens du contexte de la professionnalisation en lui assignant pour finalité l'accompagnement de l'individu dans le développement de ses capacités fondamentales (Guichard ; 2013 :4). C'est une vision qui a fait bousculer le sens et les pratiques de la professionnalisation jusqu'au là en court au point de l'élever au rang de « processus éducatif continu). La restructuration du système scolaire de l'entrée de ces pratiques en son sein a eu un impact probant et capital dans la consolidation de ses idées. Car l'école entant qu'appareil idéologique de l'Etat, lui permet de diviser son idéologie, d'asseoir son contrôle, sa domination. L'analyse de son fonctionnement du point de vue sociologique laisse entrevoir deux tendances qui s'affrontent. Ou les partisans de « l'école des héritiers », l'institution scolaire transpose en son milieu des inégalités sociales en termes d'inégalité sociale. A l'opposé, les tenants de « l'école de masse », pense que c'est une organisation qui offre la possibilité à tous étudiants de se faire former en fonction de leurs « moyens » et de s'insérer dans le tissu socioprofessionnel en fonction de leurs métiers et leurs spécialités. Au niveau international le système éducatif, la professionnalisation ont une incidence sur le développement de Etats déterminé par la même occasion le degré de leurs compétitivités de leurs produits respectifs sur le marché du travail et de l'emploi, dès lors il devient superficiel d'établir une division en catégorie de tranche entre le monde professionnel et le monde scolaire comme cela se fait au début du siècle passé. Le caractère incontournable actuel de la professionnalisation dans la vie tout entière amène à dire que cette dernière est inexistante au point de vue de son application et de sa réalisation.

La politique de la professionnalisation prône le développement de la formation et de l'employabilité de l'individu tout entier. Dans la plupart des pays africains la perception de cette finalité fait face à des nombreuses difficultés. Généralement la pratique de la professionnalisation reste cloisonner dans ses dimensions scolaires, universitaires et professionnelles. Au Tchad par exemple différent département ministériel sont impliqués dans des tâches y afférant mais de manière éparse. L'analyse du fonctionnement de la pratique de la professionnalisation de l'enseignement laisse entrevoir le constat selon lequel le cadre formel du processus de la professionnalisation est inexistant dans le cycle maternel et primaire. Au secondaire malgré les tests, les services chargés de la professionnalisation ne sont couverts dans les établissements du premier d'enseignement secondaire. En milieu universitaire, le service de professionnalisation en nombre insuffisant officient davantage dans des domaines de compétence distingue de celle déclinée dans leurs missions. Dans ce sillage le manque de dispositif d'aide à la formation au choix dans ces départements présage l'aggravation des difficultés de professionnalisation que connaissent les étudiants. Etant donné que la majorité des formations proposées, n'inscrivent automatiquement dans des métiers, le volet professionnel n'est pas interprétable. Sur la plan personnel la professionnalisation semble faire partie des politiques éducatives, mais elle demeure jusqu'ici inexistante au point de vue de son application. Or parler de l'éducation c'est faire allusion aux savoirs, savoir-faire et savoir être, savoir vivre, savoir-faire faire.

En matière de recherche, la professionnalisation est très peu explorée au Tchad. La plupart d'études qui sont menées se préoccupent du domaine scolaire et dans une moindre mesure de l'aspect professionnelle professionnalisation quant à elle reste les parents pauvres des autres filières de l'université, ce malgré ces enjeux. En effet, l'enseignement supérieur âpre avoir longtemps subi des critiques pessimistes notamment de la part des bailleurs de fond, se trouve désormais au centre de la préoccupation de la politique éducative. Loin de la considération passéiste, l'université se donne même pour ambition de jouer un rôle incontournable dans l'économie des sociétés actuelles. Certains panafricanistes estiment qu'elle doit être le moteur incontournable voir indispensable de développement du continent en améliorant les conditions de vie des populations. C'est dans cette optique que le gouvernement tchadien a opté pour le paradigme de la professionnalisation de l'enseignement supérieur une priorité de l'économie nationale. Ce dernier bénéficie de subvention, de réforme d'innovation pour être modèle, compétitif,

attrayant et croissant en termes d'économie. Le système LMD en cours depuis 2007, vise entre autres : la professionnalisation, l'internationalisation, l'harmonisation, la qualité de savoir et l'insertion socioprofessionnelle.

Si l'université actuelle attire moins des étudiants ou des apprenants dans les pays développés, en Afrique en contrario, elle concentre le plus grand effectif, dont la majorité est beaucoup plus orientée dans la formation dite générales accessible à tous n'ayant pas un critère d'élimination et d'insertion professionnelle. Plusieurs éléments concourent à cette situation. Le poids économique des apprenants et de leurs familles constitue la cause principale. La seconde est relative à la démocratisation et à la massification de l'enseignement en général qui ont donné naissance à un type d'université qualifiée de « pluriel » ou de « masse » (Garboua ; Romainville) celle-ci se caractérise par l'homogénéité en terme de public et d'offre de formation. La troisième cause porte sur la précarité et l'insuffisance de l'emploi, la « reclassification » ambiante dans les milieux professionnels, qui font qu'« aller » à l'université n'est même plus une ambition mais une nécessité sociale » (Romainville citée dans Le Goff ; 2010 :21).

Toute fois fréquenté l'université dans les contextes actuels influencer par la précarité et la masse n'est pas une garantie absolue de succès de l'employabilité ou dans les études. Il importe préalablement de se professionnaliser au risque de connaître de déboire en se basant sur des discussions entretenues avec nos jeunes pairs étudiant, il apparaît que la majorité parmi eux accède à l'enseignement supérieur par obligation de ne rien faire. Il n'est donc pas étonnant d'entendre chez certains des affirmations comme : « l'enseignement supérieur n'est que la merde, (l'école s'arrête qu'en terminale avec l'obtention du baccalauréat, le reste n'est qu'éphémère » ; « tout succès après la fac est une affaire d'affinité ». Par ailleurs depuis l'adoption de l'agenda de l'UNESCO sur la professionnalisation de l'enseignement supérieur par la politique éducative rien de concret a été vu ou mis en marche dans les l'institution universitaire. Si cette situation ne légitime pas les croyances comme celles qui viennent d'être évoquées, elle semble minimiser de l'employabilité socioprofessionnelle des jeunes universitaires, à défaut de faire croire que tous ses apprenants disposent naturellement de capacité de s'auto employer. Cette étude se propose donc de faire un plaidoyer en faveur de la professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité des diplômés de l'université de N'Djamena, car le début d'une nouvelle activité s'avère souvent très complexe, d'où « la



*politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur* » comme thème de l'étude et « l'employabilité » comme sujet de l'étude. Cette étude rassemble entre autre des phénomènes liés au choix de filière, à la procédure de sélection et la répartition des étudiants dans les filières d'étude professionnelle ; à la socialisation universitaires, à la difficulté d'adaptation, une mesure d'accompagnement ou d'aide d'estimées aux étudiants. Si ces éléments sont inter reliés l'ampleur des phénomènes comme des échecs de masse, le décrochage, la déperdition montrent à suffisance que les difficultés de professionnalisation sont lourdes de conséquence. C'est dans ces perspectives que l'étude part de la difficulté de la politique de la professionnalisation pour analyser le problème de l'employabilité des étudiants. C'est cet angle d'attaque qui constitue le lien entre le thème et le sujet de l'étude. Ils sont d'actualité compte tenu de l'ampleur du phénomène.

La politique de la professionnalisation pose des difficultés multidimensionnelles, elle porte sur des caractéristiques personnelles et environnementales. La première amène à se questionner sur les aptitudes des uns et des autres, leur motivation, leur perception ainsi que leur faculté d'adaptation. La seconde quant à elle amène à s'interroger sur l'application, sur l'organisation, sur le fonctionnement du système universitaire en générale et de service de professionnalisation en particulier par rapport à l'employabilité des apprenants. L'originalité de cette étude repose sur le souci de n'avoir sélectionné que des difficultés entraînant l'absence de la professionnalisation et du développement de l'employabilité et de formation chez les étudiants. Cela a été rendu possible par l'analyse factorielle de correspondance du facteur principal « *difficulté d'employabilité* ». C'est de composition en six facteurs secondaires dont quatre ont été jugés pertinents, car ayant un lien significatif avec « la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur ». En d'autres termes, la qualité de la politique, la qualité de stage, le contenu des curricula mise en application des acquis de formation et l'absence des dispositifs opérationnels à la formation aux choix sont des facteurs entraînant l'absence de la professionnalisation et le développement de l'employabilité des diplômés de l'Université de N'Djamena.

La pertinence de cette étude découle de l'importance accordée à la validité interne des diplômés. Ce qui permet d'apprécier les outputs du fonctionnement du système, des inputs qui sont des données exploitables dans l'analyse de la validité externe.

La démarche accordée dans cette étude est descriptive et corrélationnelle. Elle est menée dans le domaine des Sciences de l'éducation précisément dans le champ de management l'éducation, spécialité : conception de projet éducatif elle traite dans inadéquation en milieu universitaire et de leur suivi, autre élément constitutif de son originalité. Le travail est structuré en deux grandes parties : La première purement théorique et méthodologique, est composée de trois chapitres.

- Chapitre 1 : Contexte et justification de l'étude. Cette partie ressort de contexte de l'étude, le problème de recherche ; délimite le champ et la problématique spécifique de l'étude, les questionnaires de recherches, l'hypothèse de l'étude ? les objectifs ainsi que les limites et le type de l'étude.
- Chapitre 2 : Revue critique de la littérature scientifique. Elle analyse et définit certains concepts clés de la politique de professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité et de formation. Ces éléments constitutifs des matériels ayant servi en élaboration des hypothèses. Ce chapitre présente aussi des théories de la référence de l'étude à savoir : le conceptualisme développemental ou théorie du « bon ajustement » de Vondracek et al (1986, et le modèle de l'ADVP de Pelletier et al (1974) qui est une méthode d'éducation aux choix.
- Chapitre 3 : Cadre méthodologique. Il permet d'opérationnaliser les variables de l'étude, et construire l'hypothèse de recherches ; il présente le plan d'expérience, l'instrument de collecte des données, le site, l'échantillon de l'étude et les difficultés rencontrées sur le terrain.

La deuxième partie concerne le cadre opératoire de l'étude, et est composée également de trois chapitres.

- Chapitre 4 : Présentation des données de l'enquête
- Chapitre 5 : Analyse et interprétation des résultats.
- Chapitre 6 : Discussion des résultats.

**PARTIE I :**  
**CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE**

## CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

### 1. 1. 1. Contexte de l'étude et constats

L'université du Tchad a été créée en 1971 et a été rebaptisée université de N'Djamena en 1994[5]. Ses activités ont été interrompues pendant la guerre civile de 1979 à 1983. L'université de N'Djamena est composée de plusieurs facultés : Faculté des sciences juridiques et politique (FSJP) ; Faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG) ; Faculté des langues lettres art et communication (FLLAC) ; Faculté des sciences exactes et appliquées (FSEA) ; Faculté des sciences de la santé humaine (FSSH). Elle est créée en 1990 et ne compte que deux filières : la médecine et la pharmacie. Le département de médecine dispose actuellement de trois spécialités dont la Chirurgie générale, la gynécologie et la pédiatrie. Faculté des sciences humaines et sociales Faculté des sciences de l'éducation (FASED). L'université de N'Djamena dispose actuellement de quatre (4) campus universitaires opérationnels : Campus d'Ardep Djoumal Campus de Farcha Campus de Toukra Campus de Gardolé Localisation

En juin 2016, le système d'enseignement supérieur au Tchad comptait 43 479 étudiants dont de filles essentiellement dans les filières courtes de type BTS. Le secteur public est composé d'universités, 7 instituts nationaux et 4 écoles normales supérieures répartis sur l'ensemble du territoire. Il accueille 28 479 étudiants (54% de l'électif total). L'université de N'Djamena, qui est la première institution d'enseignement supérieur au Tchad, représente à elle seule 42,77% de l'effectif total du secteur public. La proportion d'étudiants par rapport au nombre d'habitants est de 286 pour 100 000, rapport le plus faible de la région (la moyenne étant de 685 en Afrique centrale et de 631 en Afrique subsaharienne). Le Tchad héberge 3 institutions de recherche majeures : le Centre National de recherche pour le Développement, l'Institut de Recherche en Elevage pour le Développement et l'Institut Tchadien de Recherche Agronomique pour le Développement. Ces 3 établissements ont le statut d'établissements publics à caractère scientifique et technique (EPCST) et sont dotés de la personnalité morale et d'une autonomie financière. L'université tchadienne a subi de plein fouet toutes les crises du pays. Elle souffre d'un manque d'enseignants-chercheurs (une cinquantaine seulement en 2015) mais la tendance s'est inversée en 2017 où le Tchad s'est classé en première position par rapport aux autres pays africains), d'un manque cruel de moyens matériels qui lui permettraient de se doter d'infrastructures adaptées. Elle souffre des grèves récurrentes

d'enseignants (en raison de la non perception des salaires) ou d'étudiants se mobilisant contre la récente suppression des bourses ou dénonçant les conditions d'apprentissage. Un essor avait été fait à la faveur de la manne pétrolière pour construire un nouveau campus hors de la ville de N'Ndjamena en mettant des bus à disposition des étudiants et, sur place un service de restauration confié à une société française. De même, à cette époque, de nouveaux établissements d'enseignement supérieur ont vu le jour en province. Enfin, un système de bourses a été mis en place pour former les futurs enseignants à l'étranger (CONFOFOR). Avec la crise, le campus connaît des coupures d'électricité et d'eau. Les bus doivent être renouvelés. La société française qui avait accepté d'assurer la restauration a des arriérés de paiement. Les boursiers du CONFOFOR ont dû interrompre leurs études. Les campus de province manquent de moyens. La suppression des bourses qui étaient octroyées à tous les étudiants en 2017 entraîne un fort mécontentement qui génère des manifestations étudiantes susceptibles de troubler les équilibres sociaux. A l'heure actuelle ; la carte universitaire regorge d'une dizaine d'institution transnationales ; de quatre sites universités d'Etat renfermant plusieurs facultés. A ce nombre s'ajoute IPES regroupant multiple établissements ; plus d'une dizaine d'établissement d'enseignement supérieur non universitaire n'ayant pas encore de statut légal (Minesup 2016). Ces établissements encadrent un public estimé à 6230 étudiants environ au cours de l'année 2016. Toutefois, il existe une inégalité vis-à-vis de la répartition dudit public entre les instituts du privé et ceux du public. Par exemple au cours de l'année 2016, les universités d'Etat regroupaient 14 372 d'étudiants, contre 6230 recensés dans le privé (Minesup 2016). Ce qui sous-entend que *plusieurs étudiants par manque des moyens préfèrent les universités publiques que privé*. Ce déséquilibre traduit dans un autre plan le surpeuplement des filières dites « générales » par rapport à celles se réclamant « professionnelles ». La lecture de cet état des choses augure de nombreux cas de chômage, d'abandon et de changements de filière dû au manque de la volonté politique face à l'application de la professionnalisation de l'enseignement supérieur. Ces phénomènes ont une influence négative dans le développement de l'employabilité et des formations des apprenants.

### **1. 1. 2. Justification de l'étude**

D'après Bloom, Canning & Chan (2006) :

*« Dans une économie basée sur le savoir, l'enseignement supérieur peut aider les économies [africaines] à gagner du terrain sur des sociétés plus avancées en matière de technologie, puisque les diplômés sont probablement plus informés et plus capable d'utiliser les nouvelles technologies »*

Parallèlement Romainville cité dans le Goff (op.cit), affirme qu'« *aller à l'université n'est même plus une ambition mais une nécessité sociale* ». Ces deux points de vue témoignent du rôle et de la place que joue désormais l'université dans les sociétés contemporaines en général et africaines en particulier, aussi bien collectif qu'individuel de l'employabilité. Ce caractère stratégique de l'université actuelle impose un droit de regard et à se préoccuper de tout phénomène pouvant faire entorse à ces expectations. Ainsi travailler sur le cas de la politique de professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité et des formations en première année de licence permet non seulement d'explorer un plan de la recherche jusqu'ici très peu investi. Vues leur ampleur et leurs conséquences, il permet également de questionner sur le fonctionnement de l'employabilité en milieu universitaire.

### **1. 2. Problème de l'étude**

Loin de l'université des « *Héritier* », les milieux universitaires actuels sont hétérogènes. Cette hétérogénéité concerne aussi bien les publics que les parcours qui leurs sont offerts. Se professionnaliser à « *l'université de masse* » n'est pas chose aisée à cause de divers facteurs. Cette difficulté est prégnante chez les primo-entrants pour plusieurs raisons. Certains ont des ambitions désincarnées de toute réalité objective, font montre de croyances erronées et prédisposées à tout vent de doctrine. Nombreux intègrent l'université et pensent qu'une fois fini avec les études ils seront employables sans disposer de projet scolaire ou professionnel et sont incapable d'effectuer un regard sur la logique du type d'enseignement à dispenser et les conséquences qu'il peut avoir sur le marché d'emploi. Par ailleurs les publics fréquentant les facultés présentent des caractéristiques individuelles et sociales distinctes. Celles-ci ont une incidence sur leur devenir et leur réussite dans le milieu social. Riou cité dans le Goff (op.cit.), analysant les rapports au

savoir constant qu'« *une insuffisance managériale de la politique à promouvoir l'employabilité des diplômés de l'Université de N'Djamena* ».

Dans le contexte africain, l'organisation et le fonctionnement du système universitaire ne sont pas exempts de tout reproche. Les prestations de service en matière de professionnalisation affichent un caractère inefficace en plus des insuffisances infrastructurelles, des faibles conditions d'encadrement et de rendement ou d'efficacité (Makosso, 2006 :75). A cela s'ajoute l'inadéquation des méthodes et filières d'enseignement entre le secondaire et le supérieur. La combinaison de tous ces facteurs débouche sur le chômage.

### **1. 3. Champs et problématique spécifique de l'étude**

En s'appuyant sur le concept de la « *relation d'aide* », le champ spécifique de notre étude s'inscrit dans le cadre de la professionnalisation. La première permettra de situer le problème dans les interactions sociales existantes entre l'individu et ses différents contextes de vie. Celle-ci à favoriser le choix de la théorie du contextualisme développemental de Vondracek, Lerner et Schulenberg (1986). La seconde qui étudie l'ensemble de pratique de la professionnalisation de l'enseignement s'attarde sur le rôle des différents acteurs et leurs actions dans le processus de la politique éducative. Elle a penché sur la sélection du modèle de l'Activation du développement Vocationnel et personnel de Pelletier, Bujold et Noiseux (1974), qui privilégie l'approche éducative de la professionnalisation indispensable au développement de l'emploi.

### **1. 4. Les question de recherche**

Au regard du problème posé, deux types de questions sont formulées.

#### **1. 4. 1. La question principale**

« *Existe-t-il un lien entre la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés l'Université de N'Djamena* » ? Cette question est susceptible d'être éclatée pour donner naissance aux questions dites secondaires.

- **Le facteur principal de la question principale :** « *la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur* »

le passage de la question principale aux questions secondaires se fera grâce à l'opérationnalisation du facteur principal de la recherche.

#### **1. 4. 2. Les questions secondaires**

Elles découlent directement de la question principale. Le facteur principal de la question principale renvoie aux difficultés d'employabilité. Grâce à la question principale ce facteur sera décomposé pour générer des facteurs secondaires qui constitueront des questions secondaires de l'étude.

- **Analyse factorielle : du facteur principal aux facteurs secondaires**

La politique de la professionnalisation de l'enseignement. Elle a trait au passé scolaire de l'étudiant, à ses caractéristiques individuelles et aux défaillances du fonctionnement du système éducatif universitaire. Ainsi sont considérées comme incapacités :

- la qualité de formation ;
- la qualité de stage des diplômés de l'université de N'Djaména ;
- le contenu des curricula mise en application des acquis de formation des diplômés de l'université de N'Djaména ;
- le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement supérieur de l'université de N'Djaména.

La décomposition du facteur principal a donné lieu à quatre facteurs secondaires. Il convient dès lors d'établir le degré de pertinence de chacun d'eux avec le facteur principal. C'est de cette opération que découleront des questions de recherche, des objectifs ainsi que des hypothèses de l'étude. Seuls les facteurs ayant une marge d'au moins 50% de « oui » seront retenus.



- Analyse factorielle des facteurs secondaires en rapport avec le facteur principal

**Tableau 1 : Résultat issus de la décomposition du facteur principal**

Facteur principal	Questions	Facteurs secondaires	Question de l'analyse factorielle	Réponses				Total réponses en (%)		
				Oui	non	S.R.		Oui	Non	S.R
La politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur	1	la qualité de formation des diplômés l'université de N'Djamena	À votre avis, peut-on penser qu'il existe une corrélation entre les facteurs secondaires et le facteur principal ?	91	34	19	144	63,33	23,33	16,67
	2	la qualité de stage des diplômés de l'université de N'Djamena		115	19	10	144	80	13,33	6,67
	3	le contenu des curricula mise en application des acquis de formation des diplômés de l'université de N'Djamena		91	29	24	144	63,33	20	16,67

	4	le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement supérieur de l'université de N'Djamena		115	10	19	144	80	6,67	13,33
	5	La méthode de l'enseignement professionnel		48	48	48	144	33, 33	33,33	33,33
	6	La perception de la politique de professionnalisation par les diplômés		33	47	64	144	47,52	67,68	92,16

- **Analyse et interprétation des scores**

Les résultats contenus dans le tableau ci-dessus ont été obtenus sur la base d'un questionnaire soumis à une cinquantaine des étudiants. Il leur était demandé de donner leur avis sur l'existence d'un lien corrélationnel entre les différents facteurs secondaires et le facteur principal de l'étude. Les réponses ayant obtenu les avis favorables sont les suivantes :

- la qualité de formation des diplômés de l'université de N'Djaména 63,33%;
- la qualité de stage des diplômés de l'université de N'Djaména 80% ;
- le contenu des curricula mise en application des acquis de formation des diplômés de l'université de N'Djaména 63,33%;
- le dispositif d'aide a la professionnalisation de l'enseignement supérieur de l'université de N'Djaména 80%.

Ces pourcentages supérieurs à 50 font de ces facteurs les plus pertinents, car étroitement liés au facteur principal. Autrement dit, le manque d'information sur soi, sur des filières d'étude, sur le métier d'étudiant, l'absence des dispositifs d'accompagnement des étudiants en difficulté sont des facteurs qui favorisent le plus l'absence de la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité et des formations des étudiants.

A contrario, la perception de la politique de professionnalisation de l'enseignement supérieur par les étudiants 43% n'agit pas automatiquement sur la politique de l'enseignement dans le développement de l'employabilité et des formations.

- **Formulation des questions secondaires de l'étude**

A partir des facteurs pertinents obtenus au cours de l'analyse factorielle, il est possible de formuler trois questions secondaires à savoir :

- Existe-t-il une relation entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?
- Existe-t-il un lien entre la qualité de stage des diplômés et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?

- Existe-t-il un lien entre le contenu des curricula mise en application des acquis de formation et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?

- Existe-t-il un rapport entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?

### **1. 5. L'hypothèse générale de l'étude**

L'hypothèse est une réponse provisoire à la question de recherche. A ce stade de l'étude il importe de parler de l'hypothèse conceptuelle faute d'opérationnalisation des variables. L'hypothèse générale de cette étude est la suivante : « *la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur est en relation au développement d'employabilités et des formations des diplômés de l'université de N'Djaména* » ; elle n'est pas opérationnelle à ce niveau par ce que l'on n'a pas encore élaboré un cadre théorique de l'étude. Elle n'est opérationnelle a ce niveau l'on n'a pas encore élaboré un cadre théorique de l'étude.

### **1. 6. Objectifs de l'étude**

Les objectifs sont les buts fixés pour arriver au bout de notre recherche. Ainsi l'objectif général se rattache à la question principale et aux objectifs spécifiques sont reliés aux questions secondaires.

#### **1. 6. 1. L`objectif général**

L'objectif général est de vérifier les liens existant entre la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'université de N'Djaména.

#### **1. 6. 2. Les objectifs spécifiques**

En rapport avec les questions secondaires, trois buts sont poursuivis dans cette étude. Il s'agit de recherche des liens :

- Montrer que la qualité de la politique le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména
- Vérifier si la qualité de stage des diplômés a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations
- Montrer que le contenu des curricula a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména ;
- Montrer que le dispositif d'aide à la professionnalisation a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména.

## **1. 7. Délimitations et intérêts de l'étude**

### **1. 7. 1. Délimitations de l'étude**

« *La professionnalisation de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité et des formations au Tchad* » est le thème sur lequel est bâtie cette étude. Le problème de l'employabilité des diplômés de l'université de N'Djaména y est analysé sous l'angle d'approche des difficultés de la politique de la professionnalisation. Cette recherche s'inscrit dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de recherche en master II dépendant de l'« *Unité de Recherche et de Formation Doctorale en Science humaine, sociale et Educative* ». Comme telle, elle emprunte des connaissances relevant à la fois des Sciences Humaines, Sociales et Educative. Vue notre filière d'étude « *Management de l'Education* », spécialité « *Concepteurs et Evalueurs des projets éducatifs* ». Un intérêt particulier sera porté sur les Sciences de l'Education. Dans ces dernières, le champ du Management de l'Education sera mis à l'honneur. C'est un ensemble de connaissances traitant de l'aide ou de l'accompagnement apporté aux personnes à besoin spécifique.

Cette recherche sollicite plusieurs apports dans différents domaines, financiers, matériels et documentaires intervient dans un cadre bien précis. Il répond à une exigence académique imposant la rédaction d'un mémoire de recherche et sa soutenance en vue de l'obtention d'un diplôme de master II en Science de l'Education (Curricula et Evaluation). Circonscrite dans le sous champ de l'intervention, Management de l'Education (MED), cette étude couvrant la période académique 2018/2019, vise la spécialisation dans le domaine de conception et évaluation des projets éducatifs.

### **1. 7. 2. Intérêts de l'étude**

Ce travail intervient dans un cadre bien précis. Il répond à une exigence académique imposant la rédaction d'un mémoire de recherche et sa soutenance en vue de l'obtention d'un diplôme de master II en Science de l'Education (Curricula et Evaluation). Circonscrite dans le sous champ de l'intervention, Management de l'Education (MED), cette étude couvrant la période académique 2018/2019, vise la spécialisation dans le domaine de conception et évaluation des projets éducatifs.

### **1. 8. Le type d'étude**

La recherche se range dans la catégorie « *d'étude de cas* » de par son site, sa population bien circonscrite (les diplômés de l'université de N'Djaména). Elle se veut aussi qualitative (car basé sur des variables nominales), descriptive et corrélationnelles en tenant compte de l'instrument de collecte des données et du type de tests d'hypothèses statistiques menés.

## CHAPITRE 2 : LA REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE

Fortin (2006) définit la revue de la littérature comme « un procédé qui permet de réaliser l'inventaire des documents ou les écrits consultés et l'analyse critique de toutes les publications se rapportant au sujet d'étude ». Elle permet de préciser le degré d'avancement des travaux de recherche sur un sujet et de découvrir ce qui est connu et ce qui reste à découvrir.

### **2. 1. L'expérimentation des Nouvelles Qualifications (1984) et le Crédit Formation Individualisé**

Des estimations des coûts associés aux options de politique éducative retenues pour le développement du secteur entre 2018 et 2020 résultent du modèle de simulation conçu à cet effet par rapport des objectifs et options de politique éducative. Le modèle a été développé de manière à estimer les dépenses courantes et les dépenses d'investissement, conformément aux spécificités du système éducatif tchadien et aux instruments de politique éducative envisagés pour répondre au mieux aux défis de la mise en œuvre de l'éducation de base.

En 1982 « Le rapport Schwartz » mettait l'accent sur *la nécessité d'une approche globale et personnalisée pour les jeunes, en matière d'insertion*. Ce deuxième axe des politiques de l'emploi rassemble les interventions en direction *des publics les plus éloignés de l'insertion sociale et professionnelle ou menacés d'exclusion*.

L'expérimentation des Nouvelles Qualifications (1984) et le Crédit Formation Individualisé

(C.F.I.) (1989), découle du « rapport Schwartz ». Celui - ci préconisait une réelle formation professionnelle à partir des situations de travail.

Ce modèle a engendré de nombreuses mesures : Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi (P.A.Q.U.E., 1992), puis le programme Trajectoire d'Accès à l'Emploi (Trace, 1998), s'inscrivant dans la loi de lutte contre les exclusions.

La formation – accompagnement implique une réelle coordination entre les acteurs locaux (le Service Public de l'Emploi, les collectivités territoriales, les établissements publics,

les entreprises, les associations etc...). Il s'agit de prouver au système économique que des publics considérés comme désocialisés peuvent y être intégrés.

Dans ce processus de professionnalisation, l'accompagnement repose sur la médiation pour permettre à la personne de s'inscrire dans la relation emploi / formation. Ce n'est donc pas le seul système de formation qui est mobilisé, en sus de l'appareil productif, mais tout le système connexe (orientation, bilan, suivi social...). L'efficacité du parcours de professionnalisation est en partie conditionnée par la qualité et la complexité du partenariat à construire, partenariat difficile puisqu'il doit gérer les logiques différentes voire opposées du social et de l'économique, d'une inscription dans la durée et de l'efficacité immédiate.

### **La politique de l'enseignement post-supérieur et supérieur de formation emploi**

#### **✓ L'Enseignement et la formation technique et professionnelle**

Le développement de l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) constitue un axe prioritaire de la stratégie gouvernementale pour des raisons liées à la nécessité de doter l'économie tchadienne d'une main d'œuvre qualifiée capable d'accompagner le développement du pays. L'augmentation non planifiée des effectifs dans ce niveau n'est pas envisagée. Il est en effet retenu une légère augmentation d'ici à 2020 et un accroissement plus important au-delà de cette date. Ceci permettra aux autorités de développer et de mettre en place toutes les réformes nécessaires (organisation des professions, développement de partenariats avec le privé, identification des filières prioritaires, développement des programmes, formation des formateurs, et construction et équipement des infrastructures, etc.). Les mécanismes d'orientation qui seront rénovés permettront d'orienter une partie des jeunes qui ne poursuivront pas des études au cycle moyen vers des formations professionnelles. Ainsi, la proportion des élèves du primaire non orientés dans l'enseignement moyen, qui est de 23% en 2015 doit être ramené à 21% en 2020. De même, une bonne partie de ceux qui à la fin du collège ne seront pas accueillis dans les Lycées d'enseignement général seront orientés vers des formations professionnelles ou techniques adaptées aux besoins du marché du travail. Il s'agira de faire passer ce taux de 34 à 16,7% en 2015 à 25,4% en 2020. Cet accueil massif de jeunes dans la formation professionnelle sera rendu possible par une augmentation importante de l'offre mais aussi par sa diversification. En effet, dans la période du projet, il est prévu la formation de 133 formateurs ; le renforcement des capacités du corps d'encadrement et d'orientation ; la construction de 2 lycées techniques, de 2 centres



de formation et la réhabilitation, de 6 centres pour accueillir les 12 802 élèves d'ici à 2020. Les formations en apprentissage amélioré seront mises en place et renforcées pour permettre l'accueil d'effectifs croissant.

Le renforcement de la professionnalisation de ce sous-secteur est au centre de la stratégie qui sera mise en œuvre. Les dépenses des établissements seront renforcées et les partenariats avec les structures professionnelles seront d'avantage développés. Dans cette perspective, il est prévu d'appuyer les promoteurs et entreprises qui accueillent les apprenants en formation ou en stage de perfectionnement par des incitations administratives, notamment par une communication autour des entreprises les plus dynamiques. A termes, des mesures d'accompagner fiscal pourraient être explorées.

De ce qui précède, il est prévu de faire passer les effectifs dans les différents modes de formation d'environ 8 372 en 2016 à 12 802 en 2020.

#### ✓ **L'enseignement supérieur**

L'essentiel de la régulation des flux à l'entrée de l'université se fera dans le cadre de l'orientation vers les Lycées. La stratégie suivie a un double objectif : améliorer et diversifier l'offre publique pour former des cadres moyens et supérieurs capables de prendre en main les besoins de développement économique et social du pays, et améliorer l'équité dans l'accès à ce niveau. Le privé continuera à jouer un rôle important parallèlement à l'augmentation des effectifs scolarisés dans les établissements publics. Le nombre d'étudiants dans les établissements publics et privés passera de 44 738 en 2016 contre environ 62 779 en 2020. La part du public passera de 78,8% en 2016 à 68,3% en 2020.

La suppression des bourses locales et autres subventions aux étudiants devrait permettre l'augmentation des dépenses de qualité y compris pour la recherche. Un pourcentage de l'enveloppe des subventions servira à financer des études à l'étranger dans des spécialités nécessaires et non disponibles dans le pays et particulièrement pour les études doctorales, dans l'optique de constituer un vivier de compétences pour le recrutement des professeurs du supérieur ; une enveloppe de 1244 millions étant prévue pour la formation à l'étranger pour la période considérée.

Les dépenses publiques hors dépenses sociales seront maintenues stables sur la période du plan, à défaut de pouvoir les augmenter, pour éviter toute dégradation du fonctionnement des structures universitaires (3 230 millions en moyenne par an).

Les dépenses pour la recherche ont été maintenues au taux de 2,1% sur toute la période en raison de la crise financière que traverse le pays.

Les dépenses courantes totales de cet ordre d'enseignement s'élèveront à environ 20 424 millions à l'horizon du plan.

### **Les Orientations stratégiques de formation emploi**

Pour relever ces défis, l'EFTP public devra augmenter ses capacités d'accueil actuelles très limitées, en particulier dans les filières des secteurs primaire et secondaire. Il s'agira d'élargir au maximum l'accès afin de désengorger l'enseignement général et d'offrir une opportunité d'insertion sociale à tous les postulants.

La recherche de la qualité de la formation devra également être une priorité dans les options stratégiques du sous-secteur de l'EFTP dont l'impact est perceptible et immédiat sur le développement économique et social.

Au regard de ces défis à relever, il importe de :

- Accroître l'offre de formation en améliorant les capacités d'accueil (construction de 2 lycées d'enseignement technique et de 2 centres de formation technique et professionnelle) ;
- Diversifier des filières de formation en implantant de nouvelles filières dans des régions, en adéquation avec les besoins en main d'œuvre du marché de l'emploi ;
- Réguler les flux des effectifs de l'enseignement général en orientant à termes 25% des effectifs passant du moyen au Secondaire général à l'EFTP ;
- Renforcer le partenariat Public-Privé ;
- Augmenter le budget de l'Etat alloué à l'investissement et au fonctionnement du sous-secteur EFTP ;
- Renforcer le système de communication et d'information sur l'EFTP pour une meilleure orientation des élèves ;
- Doter les établissements d'EFTP en matériels et équipements spécifiques adaptés ;

- Réactualiser et mettre en œuvre les programmes et guides élaborés selon l'approche par compétence ;
- Qualifier et requalifier les formateurs sur le plan technique et pédagogique ;
- Diversifier les sources de financement du sous-secteur ;
- Développer la formation par alternance ;
- Définir un cadre propre au développement de l'EFTP (autonomisation des institutions, définition des indicateurs de performance et de recevabilité).

### **La professionnalisation**

Le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, entreprises et milieu de la formation depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : nous pouvons ainsi repérer au moins trois sens attribués à ce mot (Wittorski, 2008).

### **La professionnalisation comme constitution des professions**

Le mot professionnalisation vient de la sociologie américaine fonctionnaliste et indique, dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession (libérale) mue par un idéal de service. Comme le note (Paradeise 2003), le mot profession apparaît dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place.

C'est probablement à ce niveau qu'il convient de situer l'apparition, dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, du mot profession dans les pays anglo-saxons, associé d'ailleurs à l'image de la profession libérale. En France, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé traditionnellement par la forte présence d'un état hiérarchique : dès lors, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'Etat dont l'enjeu est la conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique élitare.

✓ **la professionnalisation comme « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles**

Les usages faits du mot professionnalisation par les milieux du travail, notamment par les entreprises placées sur des marchés fortement concurrentiels, nous conduisent à une autre signification qui prend place dans un contexte d'évolution forte du travail.

Les enjeux concernent ici davantage l'accompagnement de la flexibilité du travail. Il s'agit alors de favoriser une évolution continue des compétences pour assurer une efficacité en permanence accrue du travail (la professionnalisation va alors de pair, par exemple, avec un discours sur la polyvalence,).

✓ **La professionnalisation comme « fabrication » d'un professionnel par la formation et quête d'une légitimité plus grande des offres et pratiques de formation**

A la fois portée par les orientations nationales et européennes (processus de Bologne), la professionnalisation a d'évidence « le vent en poupe » dans les milieux de la formation.

D'une part, on constate des expériences reposant sur une tentative d'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler.

D'autre part, les milieux de la formation mettent en évidence le caractère professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue (par les clients) des dispositifs en vue d'améliorer la place et la légitimité des offres et pratiques de formation (en lien, souvent, avec l'introduction de démarches qualité).

✓ **La proposition d'une définition et d'une grille de lecture des voies de la professionnalisation**

Penser les liens entre activité/ développement professionnel (relevant du sujet) – compétence/ professionnalisation (relevant du tiers, de l'organisation) – négociation identitaire (sujet-tiers)

Nos propres travaux, réalisés dans des secteurs variés (industrie, travail social, enseignement/formation) nous conduisent à articuler étroitement « professionnalisation » et « développement professionnel » :

- La professionnalisation relève, selon nous, d'une intention organisationnelle de « mise en mouvement » des sujets passant par:
  - La prescription, par l'organisation, de certaines compétences (traduisant une conception particulière qu'elle se fait du "bon professionnel"),
  - La proposition de dispositifs spécifiques (de travail et/ou de formation) permettant de les développer, le tout constituant une offre de professionnalisation valant offre/injonction identitaire : nous parlerons ici **d'identité "prescrite"** ;
  - Le développement professionnel est un processus de transformation des sujets au fil de leur activité dans ou en dehors des dispositifs organisationnels proposés, souvent assorti d'une demande de reconnaissance par l'organisation. Nous parlerons ici **d'identité "agie et vécue"** ;
  - Un processus de négociation de nature identitaire (entre le sujet et l'organisation) s'opère alors dont l'enjeu est l'attribution par l'organisation (ou un tiers « qualifié ») de compétences à l'individu à partir de l'évaluation des résultats de l'activité qu'il a déployée,

### **Six voies de professionnalisation**

Nous allons présenter une grille d'analyse mettant évidence la diversité des dispositifs de professionnalisation proposés par les organisations (partie basse du schéma) et la diversité des modalités de développement professionnel des individus en fonction des activités qu'ils déploient dans les situations qu'ils vivent (partie haute du schéma).

#### ✓ *Développement professionnel professionnalisation*

##### - **La voie de professionnalisation appelée « logique de l'action**

Elle se caractérise des sujets en prise avec une situation qui leur est familière mais qui présente un caractère de nouveauté (utilisation de nouveaux outils, par exemple). Cela les conduit alors à modifier leurs façons de faire le plus souvent sans qu'ils ne s'en rendent compte par un ajustement « au fil de l'action ». La notion de « compétence incorporée » (Leplat, 1995) caractérise assez bien les façons de faire en jeu dans cette voie.

##### - **La voie de professionnalisation nommée « logique de la réflexion et de l'action »**

Caractérise les situations dans lesquelles les individus sont face à des problèmes inédits. Leurs façons de faire habituelles sont inopérantes, c'est pourquoi nous appelons ces situations non pas des situations nouvelles mais des situations inédites (du point de vue de l'acteur). On observe alors des stratégies de recherche d'informations auprès d'autres personnes (conseils) ou dans des ressources documentaires. L'aller-retour entre les informations, connaissances ou savoirs recueillis et la tentative d'utilisation de ceux-ci pour agir conduit l'individu à construire, pas à pas, un procès d'action « intellectualisé » ou « mentalisé » au sens où il fait l'objet d'un accompagnement réflexif (celui-ci peut expliquer plus facilement les étapes par lesquelles il est passé et peut ainsi plus aisément communiquer, expliciter la façon de faire à autrui).

- **La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion sur l'action »**

Correspond aux moments où les individus analysent de façon rétrospective leur action soit pour l'évaluer soit pour mieux la comprendre ou encore pour la transmettre. Dans ces situations, on constate qu'ils mettent en mots un certain nombre de principes guidant leur action et construisent ainsi des « connaissances sur leur action » participant à l'enrichissement de leur « patrimoine » d'expérience. Ils développent, à cette occasion, une « compétence tournée vers l'analyse de leur action ».

- **La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion pour l'action »**

Caractérise des moments individuels ou collectifs de définition, par anticipation, de nouvelles façons de faire dans l'intention (fréquemment observée) d'être plus efficace au travail. Il s'agit d'une réflexion anticipatrice de changement quant à l'action. Il est possible de prendre ici l'exemple des salariés réunis en cercle de qualité, qui ont à définir ensemble les contours de nouvelles pratiques améliorant la qualité du travail.

- **La voie de professionnalisation nommée « logique de traduction culturelle par rapport à l'action »**

Correspond aux situations dans lesquelles un tiers (tuteur ou consultant) accompagne des salariés (par exemple) dans la réalisation d'une activité qui leur est nouvelle.

Ce tiers assure une fonction de transmission de savoirs ou de connaissances mais aussi une fonction de mise à distance de l'action, de modification des façons de voir et de penser l'action et la situation (notion de « traduction culturelle »)

### **La voie de professionnalisation appelée « logique de l'intégration assimilation »**

Caractérise des situations dans lesquelles les individus utilisent des ressources documentaires ou visuelles pour acquérir des savoirs ou des connaissances (les situations peuvent être variées : lire des revues de jardinage, observer quelqu'un réaliser une action en vue, plus tard de l'imiter ou de s'en inspirer) ou les situations de formation dites « déductives » (dans lesquelles la posture dominante du formé est celle de l'« acquisition » de contenus nouveaux, sous la forme de savoirs ou de connaissances).

### **L'évolution des pratiques et des problèmes professionnalisation en occident**

Ces dernières années, plusieurs rapports ont contribué à alimenter la réflexion sur les attentes vis-à-vis de l'enseignement supérieur français, ses atouts et ses faiblesses au sein d'une Europe elle-même en pleine recherche d'un nouvel élan économique. L'ensemble du système d'enseignement supérieur est interrogé : l'aspiration vers une élévation constante des qualifications professionnelles questionne fortement le rôle du système universitaire français et sa capacité à se positionner dans un espace académique sans cesse plus concurrentiel. L'attente vis-à-vis des universités exprime une double tension : elles doivent être (devenir) des lieux où se développe une recherche fondamentale d'excellence afin que la France joue son rôle pour que l'Union européenne atteigne l'objectif fixé à Lisbonne ; dans le même temps, elles doivent assurer les conditions de l'insertion professionnelle des étudiants qu'elles accueillent et assurer une contribution au développement économique. La recherche réalisée a pour objectif d'interroger ces tensions à partir de la construction de l'offre de formation professionnelle à travers la mise en place de l'architecture LMD. En lien avec nos précédents travaux, et dans la perspective de réinterroger et approfondir les résultats déjà obtenus, nous sommes intéressés à la professionnalisation des formations du supérieur à partir notamment de l'étude des licences professionnelles, masters et doctorats. L'analyse prend comme point de départ une vision de la construction de l'offre de formation comme résultat de coordinations complexes entre les quatre catégories d'acteurs qui contribuent à cette construction : les organismes de formation, les entreprises, l'État et les collectivités territoriales. En effet, pour ce qui concerne les formations supérieures professionnelles, la

contribution des entreprises est sollicitée à plusieurs niveaux : définition du métier auquel prépare la formation, définition des besoins en qualifications, participation des professionnels à des enseignements, accueil des élèves en stage, recrutement des formés. Pour ce qui concerne l'ouverture des places de formation, seule une petite partie de l'offre est régie par les règles du marché et pour la plus grande partie, l'offre de formation relève d'une régulation complexe. Les financements en sont très massivement publics. L'évolution de la carte des formations résulte de processus de décision qui associent acteurs publics (ministère de l'Éducation et collectivités territoriales) et acteurs privés. Les objectifs à l'origine de l'ouverture d'une formation, portés par ces différents acteurs, sont multiples et entrent parfois en tension les uns avec les autres : élévation du niveau de formation de la population en particulier juvénile, équité, production de qualifications, accès à un emploi, aménagement du territoire, développement local, mais aussi efficacité, rationalisation des moyens et aujourd'hui labellisation de « pôles de compétence » qui doivent permettre une meilleure lisibilité de l'ensemble de l'enseignement supérieur. La diversité des coordinations qui permettent de construire l'offre est fonction de différentes variables : nature de la formation et de l'organisme qui en est porteur, comportement des demandeurs, caractéristiques des entreprises concernées par les qualifications des formés. Elles varient d'un territoire à l'autre en fonction des acteurs en présence et de la nature de leurs relations. Ainsi, l'offre de formation résulte-t-elle de constructions situées selon les territoires. Au-delà des procédures, la question posée est celle de l'existence d'une stratégie ou de plusieurs stratégies dans la construction de l'offre de formation. En d'autres termes, peut-on mettre à jour des logiques locales qui permettent d'éclairer le processus de construction de l'offre de formation supérieure professionnelle ?

Après avoir situé le cadre de l'enseignement supérieur, ses évolutions et les dynamiques qui le traversent, ainsi que les différents modes de gouvernance qui président à ces évolutions (partie 1), la seconde partie est plus précisément consacrée à la caractérisation de la professionnalisation de l'enseignement supérieur, de ses évolutions et plus spécifiquement sa répartition sur les cinq régions étudiées : Aquitaine, Bretagne, PACA, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes. La présentation de ces cinq régions permet de mettre en évidence les variétés d'architectures de l'offre d'enseignement supérieur professionnalisé selon les territoires. Une troisième partie s'attache à l'analyse des modes de construction des licences professionnelles et des masters sollicitant très explicitement la participation de professionnels. Elle est plus spécifiquement centrée sur la mise en évidence des coordinations



construites entre les différentes catégories d'acteurs concernés. Une quatrième partie aborde les docteurs et leur insertion professionnelle. Par ailleurs, il nous a semblé pertinent de discuter l'idée selon laquelle la professionnalisation dans l'enseignement supérieur s'accompagnerait d'une relation de proximité plus forte avec l'environnement économique et politique des universités. Cette dynamique ainsi posée établit un lien entre régulation de l'offre de formation supérieure, développement économique et aménagement du territoire. Compte tenu de la complexité et des spécificités des acteurs de la recherche (laboratoires universitaires, EPST, EPIC, laboratoires privés, financeurs publics et privés, etc.), nous avons circonscrit précisément ce volet de nos investigations. Comme premier cadrage, cohérent avec notre entrée sur le développement des formations professionnelles, seul l'aspect recherche appliquée est abordé. Les liens recherche/aménagement du territoire sont saisis dans ce projet à travers la question de la diffusion de l'innovation scientifique appliquée à l'industrie. Enfin, une cinquième partie propose une comparaison de la mise en place de l'architecture LMD dans les systèmes d'enseignements supérieurs anglais et espagnol.

La construction de l'offre de formation professionnelle résulte d'une régulation hybride associant une politique publique décidée par l'État central qui énonce les normes et habilite les demandes, et des constructions locales relevant de modalités diversifiées qui donnent forme aux formations proposées. A partir de l'analyse plus fine du processus d'ouverture des licences professionnelles, on voudrait ici revenir sur le caractère situé de ces constructions de l'offre de formation. Le choix des régions enquêtées (Aquitaine, Bretagne, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes) repose en partie sur une première typologie réalisée lors d'une précédente étude (M. Bel et alii, 2003). Ces régions présentent, comme on le verra dans la seconde partie, des caractéristiques différentes sur plusieurs dimensions : - le poids des formations professionnelles dans l'ensemble des formations supérieures ; - la dynamique de professionnalisation observée au sein des universités ; - la structure par niveau de diplôme des formations professionnelles délivrées ; - la répartition territoriale des formations au sein de chaque région.

Afin de mettre en évidence l'évolution de la carte des formations sur les territoires régionaux, on s'est attaché à enquêter les formations situées dans la ville centre mais aussi des formations ouvertes dans des villes périphériques et des antennes universitaires : une dizaine de licences professionnelles et masters ont été enquêtés par région. Afin de stabiliser certaines variables, dans chaque région ont été enquêtées des licences rattachées aux domaines des

sciences et techniques de l'ingénieur, science économique et gestion et sciences humaines et sociales. En complément, ont également été analysées des situations spécifiques pour lesquelles les liens entre activité économique du territoire et formation paraissaient évidents. Il s'agissait alors de mettre à jour la nature et l'histoire de ces liens. Pour chaque licence professionnelle et master, on s'est intéressé à l'histoire de sa création, sa place dans la carte de l'offre de formation, les ressources mobilisées tant en interne au sein de l'organisme de formation (processus de décision, relations avec les services de formation continue) qu'en externe (équipe mobilisée, acteurs économiques et collectivités territoriales). On s'est aussi attaché à la mise en évidence du profil du ou des porteurs de projet ayant conduit à la création de la formation.

Pour chaque région, les enquêtes auprès des structures de formation ont été complétées par une investigation auprès des collectivités territoriales : conseil régional, conseil général et communes impliquées dans ces créations.

Avant d'examiner les modalités des ouvertures de licence professionnelle et master, il paraît important de présenter les différentes catégories d'acteurs impliqués et les objectifs qu'ils poursuivent. Les porteurs de projets : de nombreux projets de licence professionnelle et master sont le résultat de l'implication d'un enseignant qui, par ses réseaux personnels, réussit à associer une ou plusieurs entreprises et à proposer une nouvelle formation. Les universités, selon les disciplines enseignées, leur histoire, ont plus ou moins de facilités à proposer des formations professionnelles. La discipline enseignée joue un rôle structurant dans la construction d'une offre de formation. Pour les unités à vocation professionnelle (IUT, certaines UFR), l'ouverture de licences professionnelles et master s'inscrit dans la continuité des pratiques existantes. Pour une UFR ayant une tradition d'enseignement plus académique, type UFR de lettre, l'ouverture d'un diplôme professionnalisant est un processus nouveau qui nécessite un investissement de la part du porteur de projet (connaissance de besoins de entreprises, contacts, etc.). Les services de formation continue : les services de formation continue se sont créés au gré de la détermination ou de la bonne volonté de présidents d'universités ou d'équipes universitaires « modernistes ». Ils présentent aujourd'hui des profils ou des agencements variés, que l'on peut cependant caractériser par un certain nombre d'attributs distinctifs. Ces services se différencient des UFR assurant de façon dominante la formation initiale par : les formes de « gouvernance », les modes de financement, les modalités de construction des formations et des diplômes, la pluralité de publics. Les

collectivités territoriales : il n'y a pas, jusqu'à présent, de compétences spécifiques des collectivités territoriales en matière d'enseignement supérieur (cf. Partie 1). Cependant, par différentes modalités (leur pouvoir d'influence, le financement de certaines opérations), celles-ci interviennent dans la construction de l'offre de ces formations (D. Filâtre, 2003). Les conseils régionaux, par l'intermédiaire de grands programmes tels que l'Université 2000, ou par les contrats de plan État-région, participent au financement d'opérations structurantes. Ils affichent la volonté d'accroître l'offre de formation supérieure régionale pour offrir des formations aux jeunes de leur région, mais aussi pour attirer un public plus large et augmenter ainsi les ressources en qualifications. Ils sont également porteurs d'une logique d'aménagement du territoire dans la répartition des formations sur le territoire régional. Leurs interventions concernent principalement la structuration des équipements et jusqu'à présent ne concernent pas, ou très marginalement, le contenu des formations. Pour les conseils généraux et les mairies, l'enseignement supérieur est perçu comme un facteur d'attractivité pour la ville d'accueil, éventuellement comme une ressource du territoire. Le second volet de la décentralisation offre plus de souplesse aux collectivités locales pour s'investir dans l'enseignement supérieur, reste à savoir comment les conseils régionaux se saisissent de cette opportunité.

### **L'évolution des pratiques et des problèmes professionnalisation au Tchad**

La Conférence de Jomtien (1990) a abouti à l'adoption du Programme « Education Pour Tous (EPT) », qui a inspiré la mise en place au Tchad d'une stratégie dénommée « Education et Formation en liaison avec l'Emploi (EFE) » qui poursuit un double objectif : 1) une stratégie à but qualitatif visant l'amélioration du rendement du système éducatif par la revitalisation des structures d'éducation et de formation existantes ; 2) une stratégie à but quantitatif visant une expansion modérée des effectifs scolaires et universitaires, qui assure en permanence l'ajustement de la croissance des effectifs aux réalités démographiques, économiques et socioculturelles du pays. Ces objectifs mis en œuvre en 1993 ont conduit à l'adoption d'un Programme d'Action de l'Education et de la Formation (PAEF) pour la période 2000-2004. L'objectif du PAEF est d'assurer la promotion des ressources humaines par l'éducation et la formation, afin de créer les conditions permettant aux populations de jouer pleinement leur rôle de moteur dans le processus de développement socio-économique du pays. Ce programme a, en outre, visé le renforcement de l'accès et de l'équité en portant le taux brut de scolarisation de 67,4% au cours de l'année scolaire 1998/1999 à 81,32% en 2004.

Pour accorder plus d'importance à un enseignement de qualité d'une part, et dans l'optique du Forum Mondial sur l'Éducation de Dakar (avril 2000) et du Sommet de Bamako (novembre 2000) d'autre part, les autorités tchadiennes décident à partir de l'année 2000 la mise en place d'un Programme d'Appui à la Réforme du Secteur de l'Éducation au Tchad (PARSET) à l'horizon 2015. Ce Programme, appuyé par la Banque Mondiale, vise à garantir l'accroissement des ressources humaines, et à assurer à tous les citoyens des chances égales pour bénéficier de leurs droits fondamentaux à l'instruction, au savoir et à la dignité. Le PARSET se voit complété en 2001 par le Programme d'Appui à l'Enseignement Bilingue (PAEB) appuyé par la Banque Islamique de Développement (BID). Tout comme les autres programmes, le PAEB vise le renforcement des capacités de planification et de gestion pour un enseignement bilingue (franco-arabe) de qualité. Plusieurs autres partenaires bilatéraux et ou multilatéraux appuient le Tchad à former des enseignants de qualité dans les domaines de l'enseignement primaire, secondaire général, technique et professionnel, et de l'éducation non formelle. La mise en œuvre de tous ces programmes découle du Programme d'Actions National de l'Éducation Pour Tous (PAN/EPT) qui tient lieu de cadre de référence à la politique éducative, et qui a inspiré l'adoption en 2006 de la Loi d'orientation. La stratégie mise en œuvre dans les différents programmes d'enseignement et d'apprentissage vise à résoudre les problèmes d'accès et d'équité, de qualité et de gestion auxquels est confronté le secteur de l'éducation au Tchad. La professionnalisation efficace des enseignants est une nécessité si l'on veut dispenser un enseignement de qualité. Mais cela exige des ressources financières, humaines et matérielles suffisantes. Au Tchad, l'enseignement a toujours été au cœur des préoccupations des hommes politiques depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. Tous les régimes qui se sont succédé en ont fait leur priorité. Ainsi, l'absence d'une « petite école » dans un faubourg est très vite remarquée par les passants et cela devient souvent le mot clé des propagandes politiques au moment des élections législatives ou autres... Depuis 1990, le Tchad a clairement exprimé sa volonté d'offrir un enseignement de qualité à ses enfants. Dans cet ordre d'idées, les Hautes Autorités de l'Etat n'ont ménagé aucun effort pour traduire dans les faits les différentes recommandations issues des assises régionales et ou internationales (Conférence Mondiale sur l'Éducation pour Tous, Jomtien 1990 ; Conférence Internationale sur l'Éducation des Adultes, Hambourg 1997 ; Forum Mondial sur l'Éducation, Dakar 2000 ; Sommet sur l'Éducation de Base, Bamako 2000 ; ainsi que les nombreuses Conférences de l'Organisation des Nations Unies et de ses Institutions spécialisées sur l'Éducation et la Formation...). Ainsi, la valorisation des ressources humaines est inscrite au premier rang des priorités du régime actuel marquant la volonté du gouvernement de mieux

satisfaire le droit légitime du citoyen à l'éducation et à la formation dans la perspective de l'accès à l'emploi ou de l'autonomisation comme l'un des axes majeurs de la politique de développement. De même l'augmentation annuelle de la part des dépenses d'éducation dans le budget national (20%) et la diversification du financement extérieur vers le secteur privé ont été retenues. A cela s'ajoutent les objectifs de la stratégie nationale de réduction de la pauvreté et les perspectives liées à l'exploitation du pétrole qui sont les suivants : -améliorer l'accès et l'équité afin que le taux net de scolarisation qui est estimé à 59,9% en 2000/2001 dont 48,5% de filles et 71,1% de garçons puissent passer à 100% en 2015 ; -améliorer la qualité et les conditions d'enseignement et d'apprentissage ; -renforcer les capacités institutionnelles de planification, de gestion et de pilotage ; -renforcer les capacités de déconcentration et de décentralisation du système éducatif. Il convient de souligner que la Constitution du Tchad confirme l'engagement du Gouvernement à consentir des efforts supplémentaires en vue d'offrir une éducation gratuite, universelle et de qualité à tous, en particulier aux filles et aux enfants issus des milieux défavorisés ayant des besoins éducatifs spéciaux. Les programmes susmentionnés constituent autant de mesures prises par le Tchad en vue de parvenir à cet idéal. Pour développer et améliorer la qualité de l'enseignement et des apprentissages, le Ministère de l'Education Nationale a priorisé : 1. la formation des personnels d'encadrement et de supervision en créant des filières spécialisées dans les Institutions Universitaires, 2. la rénovation des programmes d'enseignement par la mise en place d'un Centre National de Curricula, 3. la promotion de l'éducation des enfants en milieu nomade en collaboration avec des partenaires techniques et financiers (Unicef, Unesco.), 4. la dotation des élèves et des enseignants en matériels didactiques adéquats avec l'appui de l'Etat et des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, Banque Islamique de Développement, Adawa Islamia...), 5. La qualification des enseignants, la construction et l'équipement des classes nouvelles, la réhabilitation des infrastructures existantes en mobilisant le budget de l'Etat et l'appui des partenaires financiers (Banque Mondiale, Banque Islamique de développement, Banque Africaine pour le Développement, Agence Française de Développement...), 6. L'application effective de la promotion automatique en classe supérieure telle que mentionnée dans la Loi d'orientation (mars 2006) et la gratuité de l'école publique (la Constitution de 2006). Puisque la qualité de tout système repose sur les enseignants qualifiés, le Tchad dispose actuellement pour l'enseignement primaire de : • 8 Ecoles Normales des Instituteurs relayées par 7 Ecoles Normales Privées suivies, sur le plan pédagogique, par le Ministère de l'Education Nationale ; • 82 Centres de Formation Continue des enseignants ; • 40 Centres d'Enseignement Ménager ; • 277 Inspections d'Enseignement

Primaire pour encadrer 16.775 enseignants dont 10.940 maîtres communautaires repartis dans les vingt-deux Régions administratives ; • 58 Inspections d'Alphabétisation et d'Education Non Formelle appuyées de 130 Secteurs d'Alphabétisation pour encadrer 4.000 animateurs repartis sur l'ensemble du territoire.

## **2. 2. Analyse critique des concepts**

Le thème de la professionnalisation rencontre aujourd'hui un vif succès non seulement dans le champ de la formation mais aussi dans celui du travail. Les raisons régulièrement avancées insistent notamment sur la nécessité de finaliser davantage les apprentissages par rapport aux situations de travail, d'articuler plus étroitement travail et formation, de développer des expertises multiples, dans des contextes d'activité qui changent de façon quasi-permanente. Notre projet consiste ici à présenter, en les ordonnant, les principaux débats et les principales orientations disponibles sur cette question (sans faire le choix de l'exhaustivité des thèses développées dans chacune des orientations). Nous commencerons par explorer les conditions sociales d'apparition d'une intention de professionnalisation et les enjeux qui l'entourent dans 3 espaces : espace social, du travail et de la formation. Puis, nous rendrons compte des orientations conceptuelles disponibles venant d'horizons et de champs disciplinaires différents ayant pour visée commune de mieux comprendre ce qui est en jeu dans la professionnalisation.

### **2. 2. 1. Les conditions d'apparition d'une intention de professionnalisation et les enjeux qui l'entourent**

Le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin<sup>2</sup> du 19<sup>ème</sup> siècle, entreprises et milieu de la formation depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : entre volonté d'un groupe d'individus partageant la même activité de s'organiser sur un marché libre, intention des organisations/institutions de « faire bouger » les salariés de manière à accompagner une flexibilité grandissante du travail et souhait de contribuer au développement des compétences des individus par la formation tout en augmentant l'efficacité de l'acte de formation. Nous allons insister sur l'idée que les conditions d'apparition et d'utilisation du mot ne sont pas anodines et qu'elles structurent des enjeux qui suscitent parfois des débats sociaux vifs.

### **2. 2. 2. La professionnalisation : constitution des professions**

Le mot *professionnalisation* vient de la sociologie américaine fonctionnaliste (travaux de Parsons, notamment) et indique, dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service. Comme le note Paradeise (2003), le mot profession apparaît dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. C'est probablement à ce niveau qu'il convient de situer l'apparition, dès le début du 20ème siècle, du mot profession dans les pays anglo-saxons, associé d'ailleurs à l'image de la profession libérale. En France, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé par un état hiérarchique : dès lors, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'état. L'enjeu est donc ici la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique.

Selon Bourdoncle (1993), il existe alors deux voies différentes de constitution des professions assorties d'enjeux distincts : - en France, une lutte politique pour contrôler les places dans une hiérarchie étatique élitiste (notamment le modèle des corps d'état : un corps hiérarchisé, légitimé par l'Etat) ou la constitution de communautés de pairs construisant leurs propres règles (modèle des confréries), - dans les pays anglo-saxons, une lutte pour le pouvoir (économique) dans les groupes professionnels afin de réguler le marché (le modèle des professions libérales comme moyen d'acquérir un revenu).

### **2. 2. 3. La professionnalisation : « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et institutionnalisation de l'activité**

Les usages faits du mot professionnalisation par les milieux du travail, notamment par les organisations de production de biens et de services (relevant d'abord, historiquement, du secteur secondaire) placées sur des marchés fortement concurrentiels et sommées de faire évoluer l'organisation de leur activité, nous conduisent à une autre signification. Les enjeux portés par les organisations ne concernent certes pas la constitution des professions dans l'espace social mais la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail (modification continue des compétences en lien avec l'évolution des situations de travail). En lien avec ce qui précède, le discours des organisations sur la professionnalisation est récent et il fait écho à plusieurs

évolutions fortement articulées entre elles : -le passage d'une logique de production poussée par l'offre (l'entreprise planifie le travail) à une logique de production tirée par la demande (les salariés sont invités à être « acteurs et auteurs du changement »), -le passage à une logique du résultat, -le passage d'un système contrôlé en son centre à une certaine décentralisation des responsabilités.

Il semble bien, comme le notent plusieurs auteurs, que l'appel à la professionnalisation rejoigne, par ailleurs, un appel grandissant aux compétences au service des nouvelles normes de travail. Selon Dugué (1999, p. 14) les enjeux consistent à « faire avaler la pilule de la flexibilité ». Pour Stroobants (1993), l'adaptabilité permanente génère une individualisation de l'évaluation qui conduit, selon Linhart (1999, p.59), à « resserrer le contrôle ». Pour ce même auteur (Linhart, 1999, p. 62), il s'agit là de « stimuler les ressorts individuels ». Le recours à la compétence traduit « un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit, développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision » (Lichtenberger, 1999, p. 71). Nous sommes là dans le cadre d'un projet qui consiste à « mobiliser la subjectivité de tous » (Durand, 2000, p. 18), en quelque sorte, il s'agit d'une injonction pour que le sujet construise son expérience (Dubet, 1994). De ce point de vue, la professionnalisation présente une connotation positive au service d'une nouvelle mobilisation des salariés dans des contextes de travail plus flexibles, faisant davantage appel aux ressources subjectives des personnes.

Comme on le voit dans bien des secteurs d'activité, ces exigences nouvelles à l'égard des salariés constituent certes une tendance commune mais présentent aussi, dans leur nature, des singularités selon les organisations concernées. Plusieurs exemples récents montrent que l'activité prescrite a tendance à se différencier selon les entreprises faisant appel à un même

Corps professionnel, de sorte que les titulaires d'un même groupe professionnel ne réalisent plus tout à fait la même activité selon le contexte de travail dans laquelle ils sont (cette tendance se confirme dans des secteurs d'activité en forte évolution). Il y a alors une tendance réelle à l'institutionnalisation de l'activité (alors même que les organisations parlent de professionnalisation !) se traduisant par un contrôle organisationnel plus fort de la nature du travail à réaliser accompagnant, dans le même temps, une diminution du pouvoir de contrôle des groupes professionnels sur leur activité. Cela constitue, bien entendu, un enjeu de



lutte sociale dans les milieux du travail aujourd'hui. Ce paradoxe apparent trouve probablement son explication dans le fait que les organisations cherchent à convertir les identités professionnelles au profit d'une culture d'organisation (fondée sur des principes d'efficacité et d'excellence).

#### **2. 2. 4. La professionnalisation : « fabrication » d'un professionnel par la formation et, dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation**

Les milieux de la formation se sont également emparés du mot professionnalisation : quel est le dispositif de formation qui, aujourd'hui, ne se réclame pas d'une visée professionnalisant ? A la fois portée par les orientations nationales et européennes s'agissant de l'organisation de la formation initiale et continue et prônée par les secteurs privés, la professionnalisation a d'évidence « le vent en poupe ». Qu'elles en sont les raisons et les manifestations ?

D'une part, on constate une évolution des enjeux liés à l'acte de formation dans les milieux du travail. Ainsi, apparaissent des expériences reposant sur une tentative d'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas (formation informelle) mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler. Ainsi, les logiques liées au recours à la formation changent, elles ne reposent plus tant sur l'adaptation de la main d'œuvre aux changements mais surtout sur l'élaboration et l'accompagnement de changements organisationnels. Cela engage un ancrage plus fort des actions de formation par rapport aux situations de travail. Cette évolution prend, par exemple, la forme de dispositifs de formation partenariaux plus complexes et multi acteurs. L'enjeu consiste alors à questionner et à articuler trois moments habituellement séparés : l'acte de « production travaillée » (le travail dans l'entreprise), l'acte de réflexion/ recherche à propos des conditions de transformation des pratiques professionnelles et l'acte de formation.

D'autre part, les milieux de la formation mettent en évidence le caractère professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue (par les clients) des dispositifs en vue d'améliorer la place et la légitimité des pratiques de formation.

De ce point de vue, la professionnalisation constitue un enjeu identitaire fort pour les milieux de la formation (en lien, souvent, avec l'introduction de démarches qualité).

On le voit, l'intention de professionnalisation s'insère ainsi dans un jeu de régulations sociales. On peut dire que le mot, fortement polysémique, car investi d'enjeux et donc de significations différentes selon les acteurs qui l'utilisent, revêt au moins trois sens : la constitution d'un groupe social autonome (« professionnalisation-profession »), l'accompagnement de la flexibilité du travail (« professionnalisation-efficacité du travail ») et le processus de « fabrication » d'un professionnel par la formation (« professionnalisation formation »). Loin de s'articuler, ces significations s'opposent et font donc débat social. Les deux derniers sens s'inscrivent dans un contexte social particulier marqué par des évolutions convergentes du travail et de la formation qui introduisent une nouvelle conception du professionnel (autonome, responsable, adaptable,). Il semble ainsi que la professionnalisation relève avant tout d'une intention sociale et que, de ce fait, elle fasse l'objet d'une charge idéologique forte. Cette thématique « chargée » renvoie à des enjeux qui se différencient en fonction des groupes d'acteurs qui la promeuvent (société, individus, groupes professionnels ou organisations). Qu'il s'agisse d'une initiative de l'organisation ou des individus, on comprend donc pourquoi le thème de la professionnalisation entre de plein pied dans un débat social duquel il ne peut être absent. D'une certaine façon, il présente, sous un visage différent le débat faisant prévaloir côté organisation la logique compétence (dans un souci d'accompagnement des évolutions du travail et de repositionnement du pouvoir dans les organisations), et côté acteurs la logique qualification (dans un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés, dans les organisations).

## **2. 3. Théories relatives au sujet**

### **2. 3. 1. La théorie du capital humain de GARY Becker (1964)**

A l'origine, la théorie du capital humain appréhendait les dépenses d'éducation comme un investissement dont on cherchait à spécifier la demande et à comprendre l'incidence sur la croissance économique. Les dépenses d'éducation étaient un facteur d'efficacité, qui élevait la productivité et déterminait le niveau et la distribution des gains individuels. Cette analyse a été soumise à différentes critiques, théorie radicale, théorie du filtre etc. qui ont engendré de nouvelles pistes de recherche. On s'est ainsi efforcé d'étudier l'offre d'éducation, l'efficacité interne du système d'éducation. L'enchaînement causal éducation, productivité, gain prôné

par la théorie du capital humain a suscité de nombreuses controverses et donné naissance à des théories rivales. Elles prennent principalement en compte la spécificité du marché du travail et se déclinent selon plusieurs axes selon que leurs auteurs partagent tout ou partie des hypothèses néo-classiques de la théorie du capital humain.

### **2. 3. 2. Le modèle de la discrimination statistique de Phelps (1972)**

Initialement destiné à expliquer les différences de gains entre race et sexe, ce modèle s'est ensuite étendu à l'analyse économique de l'éducation. Les employeurs pensent que les travailleurs les plus éduqués sont les plus productifs. Ils vont donc réserver les emplois les plus rémunérés aux travailleurs les plus formés. Toutefois, ils opèrent dans un univers incertain où les informations sur la productivité potentielle des travailleurs sont coûteuses. Face à l'imperfection de l'information sur les caractéristiques des candidats à l'embauche, les employeurs vont s'appuyer sur des indicateurs statistiques reflétant les performances moyennes des catégories de référence pour sélectionner leurs futurs employés Phelps, (1972). La rémunération des employés ne serait pas le résultat d'une productivité effective, mais plus celui d'une discrimination de la part des employeurs basée sur le niveau d'éducation.

### **2. 3. 3. Le modèle de signalement de Spence (2001)**

Supposant l'existence d'une corrélation positive entre productivité et qualification, ce modèle stipule que les employés les plus éduqués devraient percevoir un salaire plus important. C'est une interprétation alternative de la corrélation entre salaire et formation, mais où le salaire reflète les aptitudes des individus signalées à l'employeur par la réussite académique. Dans la plupart des marchés du travail, l'employeur ignore les capacités productives d'un individu au moment où il l'embauche. Embaucher quelqu'un équivaut alors à acheter un billet de loterie dont le prix est le salaire qui sera versé ultérieurement à l'employé. Si la productivité marginale du candidat ne peut être observée avant l'embauche par l'employeur, il peut toutefois observer un éventail de données caractéristiques de l'individu (éducation, métier précédent, casier judiciaire...) qui doivent lui permettre d'évaluer le prix de la loterie.

### **2. 3. 4. Le modèle de la queue pour l'emploi ou de la file d'attente de Thurow (1972)**

Le modèle s'appuie sur la notion de concurrence entre travailleurs et repose sur l'idée que les fondements de la productivité résident, d'une part dans le degré d'adaptation des travailleurs à l'entreprise au poste de travail occupé et d'autre part, à la fois dans la formation spécifique offerte par les employeurs et dans les capacités des travailleurs à assimiler ces formations. Pour les employeurs, le niveau d'éducation des candidats à l'embauche reflète les capacités des individus utilisées lors de la sélection Thurow, (1972). Les travailleurs vont former une file d'attente dans laquelle figurent au premier rang les candidats les plus éduqués. Ainsi les travailleurs les plus éduqués initialement continueront, *ceterisparibus*, à accumuler du capital humain afin de rester à la tête de la queue. Donc le marché du travail chez Thurow n'est pas un marché des qualifications, mais un marché de la formation où les postes de formation sont attribués aux différents travailleurs. Le coût de la formation étant inconnu de l'employeur, il utilisera des signaux (le niveau d'éducation) comme reflétant l'aptitude à être formé.

## CHAPITRE 3 : ANCRAGE MÉTHODOLOGIQUE

Selon Some cité par Yekeye (2001 : 19) « *la méthodologie est l'ensemble des démarches, approches, réflexions, organisations, hypothèses, susceptibles de permettre d'atteindre un objectif pédagogique ou de recherche à caractère scientifique ou un autre* ». En d'autres termes, la méthodologie est l'ensemble des procédés, des techniques que le chercheur utilise pour mener à bien son enquête, collecter les données nécessaires à la recherche. Ainsi, dans ce chapitre de l'étude il sera question d'aborder la méthodologie, de faire un rappel des questions de recherche, de formuler l'hypothèse de travail, de présenter les variables de l'étude et enfin il sera question d'opérationnaliser les variables : dépendantes et indépendantes à travers une analyse factorielle qui conduira à la formulation des hypothèses de recherche.

### 3. 1. Rappel des questions de recherche

Pour mener à bien cette étude une question principale et des questions secondaires suivantes ont été formulées :

- **La question principale de recherche**

*Existe-t-il un lien entre la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?*

Le rappel de cette question principale est essentiel puisqu'à ce niveau de l'analyse elle permet de revenir sur le facteur dit principal de la question de recherche. De ce dernier, va dériver le distinguo entre les facteurs pertinents et les facteurs moins pertinents.

- **Rappel du facteur principal de la question de recherche**

Dans le souci d'opérationnaliser la question principale, il sera question de procéder par une analyse factorielle du facteur principal en rapport avec le thème. Dans cette étude, le facteur principal : *la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur*. À partir de ce dernier, découle les facteurs ci-après :

- La qualité de formation ;
- La qualité de stage des diplômés ;
- Le contenu des curricula mise en application des acquis de formation
- Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement
- La méthode d'enseignement
- La perception

Après avoir énuméré un ensemble de facteurs qui mettent probablement en exergue le facteur principal de la question principale de l'étude, il faut poser les questions secondaires. Afin de les obtenir, il a fallu passer par une analyse factorielle selon Reuchlin qui a permis de déterminer quels facteurs étaient les plus liés au facteur principal et ceux qui en sont le moins. Grâce à ladite analyse, il en ressort que les facteurs les plus liés au facteur principal constituent les facteurs dits pertinents et le reste moins pertinent. Ainsi, les facteurs dits pertinents vont constituer les questions secondaires de recherche.

Entre autres donc :

- La qualité de formation ;
- La qualité de stage des diplômés ;
- Le contenu des curricula mise en application des acquis de formation
- Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement

En outre, durant cette analyse deux facteurs ont été retenus comme facteurs moins pertinents :

- La méthode d'enseignement
- La perception

- **Rappel des questions secondaires de recherche**

Grâce aux facteurs pertinents, les questions secondaires ont été formulées comme suit :

**QS1** : Existe-t-il une relation entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména ?

**QS2** : Existe-t-il un lien entre la qualité de stage des diplômés et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Ndjamena ?

**QS3** : Existe-t-il un lien entre le contenu des curricula mise en application des acquis de formation et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?

**QS4** : Existe-t-il un rapport entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména ?

### **3. 2. Les Hypothèses et les variables de l'étude**

- **Hypothèse générale**

C'est une réponse à la problématique générale. Selon Tsala Tsala (1991), l'hypothèse générale est « *celle qui définit les effets des variables sur le comportement* ». Elle sert à envisager une réflexion plus approfondie, à orienter vers des informations plus ou moins précises, à permettre le choix concernant les objectifs précis de la recherche et des méthodes d'enseignement des connaissances. En d'autres termes, c'est la réponse directe à la question principale de recherche. Lorsque cette étude posait le problème de l'insuffisance des méthodes d'enseignement/apprentissage de l'anglais au premier cycle de l'enseignement secondaire général par rapport aux contraintes qui en découlent.

Il en découle l'hypothèse générale suivante :

*La politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur a un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djaména.*

- **Opérationnalisation de l'hypothèse générale**

- **Les variables de l'hypothèse générale**

D'après De Landsheere (1976 :216), la variable « *est un élément dont la valeur peut changer et prendre différentes autres formes dans un ensemble appelé domaine de la variable* ». La variable est un attribut, un élément dont la valeur peut changer et prendre

différentes formes quand on passe d'une observation à une autre. C'est sur elle que repose la vérification des hypothèses. Cette étude admet deux types de variables : la variable dépendante (VD) et la variable indépendante(VI).

### ➤ **La variable dépendante**

D'après Yao (2005 : 89), la variable dépendante est « *la variable que le chercheur veut expliquer par la relation qu'elle établit* ». Voilà pourquoi elle est l'effet présumé d'un phénomène d'étude. C'est le facteur que le chercheur essaye ou veut expliquer la réponse des participants. Dans le cadre de notre étude, elle est : *le développement de l'employabilité et des formations* ayant pour modalités : oui, non et neutre.

### ➤ **La variable indépendante**

Selon Yao (2005 : 89), la variable indépendante « *sert à expliquer les relations qui existent entre elle et la variable indépendante* ». Elle est la cause du phénomène qu'on étudie. C'est elle qui fait subir l'action. Bref, c'est celle que le chercheur veut mesurer et manipuler. Dans ce travail, elle est la suivante : *La politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur* dans la mesure où elle démontre si l'employabilité et les formations des diplômés sont vraiment pratiques au Tchad. La variable indépendante aura pour modalité les indicateurs dans le tableau d'opérationnalisation.

### ➤ **Opérationnalisation des variables**

#### • **Les facteurs de la question de recherche**

La question principale de recherche a été opérationnalisée à partir de quatre facteurs qui ont permis de formuler les quatre questions secondaires. Ainsi, à partir de l'analyse factorielle du facteur principal de la question de recherche, il en ressort que ceux-ci :

- ✓ La qualité de formation
- ✓ La qualité de stage des diplômés
- ✓ Le contenu des curricula
- ✓ Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement



Ont été retenus comme pertinents et indiquent les variables à partir desquelles des indicateurs seront proposés.

- Facteur 1 : la qualité de formation
- Indicateur 1 : la qualité du système éducatif, la motivation politique, l'implémentation de la politique, l'évaluation du système éducatif, le suivie de formation
- Facteur 2 : la qualité de stage des diplômés
- Indicateur 2 : la qualité de stage, type de stage, contenu de stage, durée de stage, Compétence requise
- Facteur 3 : contenu du curricula
- Indicateur 3 : Programmes de formation, qualités des apprentissages, méthode pédagogique, contenu de curricula, Innovation du curricula
- Facteur 4 : dispositif d'aide à la professionnalisation
- Indicateur 4 : les matériels didactiques, les travaux pratiques, qualité de stage, conseillers d'orientation, choix de filières.

**Tableau 2 : opérationnalisation**

<b>Hypothèses</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicateurs</b>
- Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de Ndjaména	- La qualité de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La qualité du système éducatif</li> <li>- L'implémentation de la politique éducatif</li> <li>- Le suivie de formation</li> <li>- La motivation politique</li> <li>- L'évaluation du système</li> </ul>
- Il existe un lien entre la qualité de stage des diplômés et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de Ndjaména	- La qualité de stage des diplômés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualité de stage</li> <li>- Contenu de stage</li> <li>- Compétence requise</li> <li>- Type de stage</li> <li>- Durée de stage</li> </ul>
- Il existe une relation entre le contenu des curricula et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de Ndjaména	- Le contenu des curricula	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmes de formation</li> <li>- Qualités des apprentissages</li> <li>- Méthode pédagogique</li> <li>- Contenu de curricula</li> <li>- Innovation du curricula</li> </ul>
- Il existe un lien entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de Ndjaména	- Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les matériels didactiques</li> <li>- les travaux pratiques</li> <li>- qualité de stage</li> <li>- conseillers d'orientation</li> <li>- Choix de filières</li> </ul>

Le tableau ci-dessus relève de la congruence de l'étude en rapport avec les variables. Les facteurs qui ont permis de poser les questions secondaires indiquent les indicateurs de la variable qui constituent à leur tour les variables indépendantes des hypothèses de recherche. Ces facteurs sont liés avec les variables indépendantes de l'hypothèse générale de l'étude dans la mesure où ils répondent à la question de recherche ; liaison établit lors de l'analyse factorielle.

### **Les variables des hypothèses de recherche**

Après opérationnalisation, quatre variables ont été retenues :

- La qualité de formation
- La qualité de stage des diplômés
- Le contenu des curricula mise en application des acquis de formation
- Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement

### **Formulation des hypothèses de recherche**

L'hypothèse de recherche est une réponse provisoire à une question préalablement posée. C'est pour cette raison que chacune des hypothèses formulées respectivement est une réponse provisoire à chaque question secondaire.

**HR1** : Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR2** : Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR3** : Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR4** : Il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

Dans l'ensemble, l'opérationnalisation ci-dessus relève la congruence de l'étude à savoir : quatre facteurs pertinents qui ont donné quatre questions secondaires ; ensuite quatre objectifs spécifiques de l'étude et enfin quatre hypothèses de recherche. Cette opérationnalisation a permis le passage des facteurs aux variables qui ont constitué les hypothèses de recherche, et des variables aux indicateurs.

### **3. 3. Instruments de mesure**

Le type de recherche renvoie à la manière dont les individus et les variables seront utilisés pour la bonne marche de l'investigation. Dans la présente étude, le type qui permettra de mener à bien la recherche est le type qualitatif et exploratoire et par conséquent la collecte des données s'opère à travers l'instrument de mesure à savoir : le questionnaire. Il est judicieux de rappeler que l'instrument de mesure suscité est un outil qui va permettre de recueillir des informations sur le terrain concernant l'étude. Le choix de cet instrument de mesure s'explique par le fait qu'il permettra d'obtenir à la fois des informations assez objectives des sujets rencontrés. En outre, le questionnaire est rapide à diffuser à plus grande échelle à un temps réduit et préserve l'anonymat des enquêtés.

Cet instrument de mesure sera administré tant aux diplômés et aux enseignants de l'université de N'Djamena respectivement et son élaboration sera faite à travers les variables indépendantes qui ont permis de formuler les hypothèses de recherche. Ces variables indépendantes dont les instruments seront des thèmes de telles :

La VI1/HR1 constituera le thème 2 qui est : la qualité politique

La VI2/HR2 constituera le thème 3 qui est : qualité de stage

La VI3/HR 3 constituera le thème 4 qui est ; contenu du curricula

La VI4/HR4 constituera le thème 5 qui est : dispositif d'aide à la professionnalisation

Selon Perrien et al (1984), l'instrument de mesure peut être défini comme « *le support matériel nécessaire à la collecte des données, dans la plupart des cas, il s'agira du questionnaire* ». Dans le cadre de la présente étude, le questionnaire a été retenu comme instrument de mesure.

**DEUXIEME PARTIE :**  
**CADRE EMPIRIQUE ET OPERATOIRE**

## CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES

Dans le cadre de cette étude, l'analyse descriptive est la première étape de la présentation des données. Elle fait ressortir les tableaux et les graphiques pour une vue générale des résultats. L'analyse corrélationnelle est la seconde étape et permet de vérifier les hypothèses de recherche. Cette vérification se fait à travers le calcul du Khi carré.

### 4. 1. Présentation des résultats et analyse descriptive des données

L'analyse descriptive des résultats consiste à présenter les résultats sous forme de tableau faisant ressortir, pour chaque question, les effectifs et les fréquences (en pourcentage).

Les pourcentages sont calculés à partir de la formule suivante :  $f_i = \frac{n_i}{N} \times 100$  avec :

- $f_i$  = fréquence relative
- $n_i$  = effectif de la modalité
- $N$  = effectif total ou nombre total de répondants

Cette analyse descriptive porte sur chaque question des différents thèmes du questionnaire. De façon plus précise, nous avons fait un tri à plat qui consiste à analyser question après question. Etant donné que l'analyse descriptive se fait par comparaison des extrêmes, les camemberts font ressortir directement les valeurs extrêmes des résultats à première vue mais, les précisions sont données dans les tableaux. Les résultats sont donc présentés sous forme de tableaux comprenant la question, les modalités de réponse, les effectifs et les pourcentages correspondants puis sous forme de diagramme circulaire.

#### 4. 1. 1. La qualité de formation

Q1. Pensez-vous que la qualité votre système éducatif ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

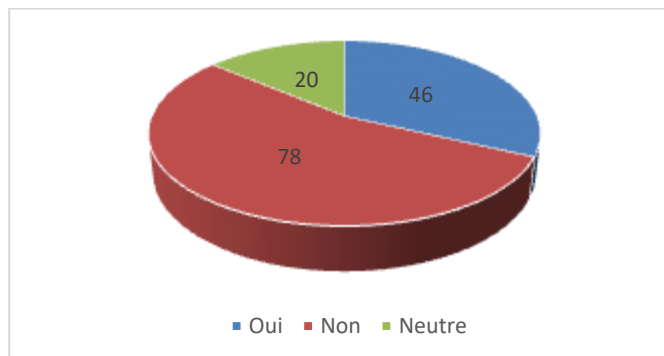
**Tableau 4 : Répartition des participants selon le lien entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	46	31,9
Non	78	54,2
Neutre	20	13,9

Total	144	100
-------	-----	-----

Source : Auteur, 2023.

**Figure 1: Répartition des participants selon le lien entre La qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

De l'analyse du tableau et du graphique ci-dessus, il ressort que 46 participants soit 31,9 % estiment que la qualité votre système éducatif a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 78 participants soit 54,2% estiment qu'il n'y a aucun lien. Enfin, 20 participants (soit 13,9%) sont indécis sur cette question.

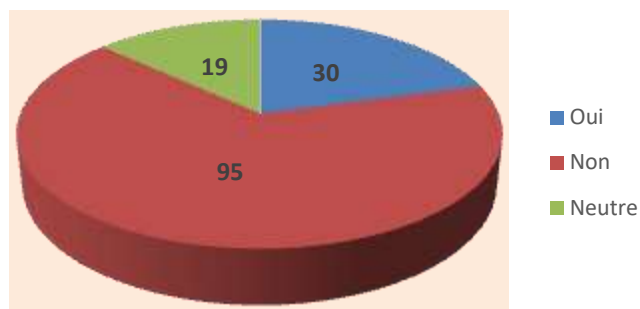
Q2. Pensez-vous que la motivation politique ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 5 : Répartition des participants selon le rapport entre l'approche pédagogique et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	30	20,8
Non	95	66
Neutre	19	13,2
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 2 : Répartition des participants selon le rapport entre la motivation politique et le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

De l'analyse du tableau et du graphique ci-dessus, il ressort que 30 participants soit 20,8 % estiment que la motivation politique a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad. 95 participants soit 66 % estiment qu'il n'y a aucun rapport. Enfin, une minorité soit 19 participants (13,2%) sont indécis sur cette question.

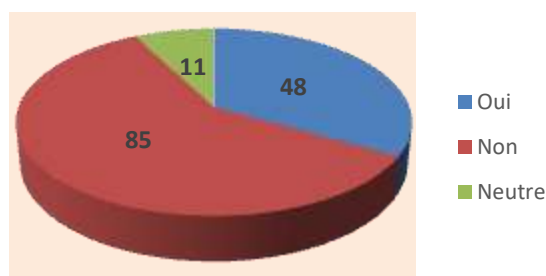
Q3. Pensez-vous que l'implémentation de la politique ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 6 : Répartition des participants selon la relation entre l'implémentation de la politique et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	48	33,3
Non	85	59
Neutre	11	7,6
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 3 : Répartition des participants selon l'implémentation de la politique et le développement de l'employabilité et des formations.**





**Source :** Auteur, 2023.

Du tableau et graphique précédents, nous constatons qu'à la question de savoir si l'implémentation de la politique a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad, 85 participants représentant 59% des participants sont en désaccord (non). Or 48 participants soit 33,3% sont en accord. Le reste des 11 participants (soit 7,6%) sont neutres.

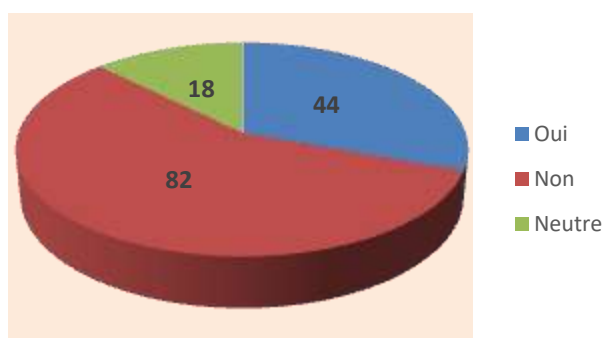
Q4. Pensez-vous que l'évaluation du système éducatif ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 7 : Répartition des participants selon le lien entre l'évaluation du système éducatif et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	44	30,6
Non	82	56,9
Neutre	18	12,5
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 4 : Répartition des participants selon le lien entre l'évaluation du système éducatif et le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Les résultats du tableau et du graphique ci-dessus montrent que plus de la moitié des participants c'est-à-dire 82 soit un taux de 56,9 % estiment que l'évaluation du système éducatif n'a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 44 participants soit 30,6% estiment plutôt que l'évaluation du système éducatif a un lien avec le développement de l'employabilité et des

formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Cependant, 18 participants soit un taux de 12,5% restent neutres.

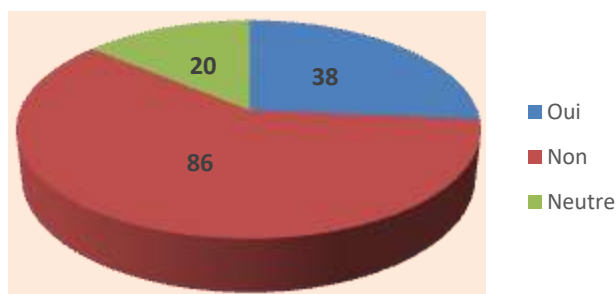
Q5. Pensez-vous que le suivi de formation ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 8 : Répartition des participants selon le rapport entre le suivi de formation et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	38	26,4
Non	86	59,7
Neutre	20	13,9
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 5: Répartition des participants selon le rapport entre le suivi de formation et le développement de l'employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

Les résultats du tableau et du graphique ci-dessus montrent que plus de la moitié des participants c'est-à-dire 86 soit un taux de 59,7% estiment que le suivi de formation n'a pas un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 38 participants soit 26,4 % estiment plutôt que le suivi de formation a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Toutefois, précisons que 20 participants soit un taux de 13,9% restent neutres.

#### 4. 1. 2. La qualité de stage des diplômés

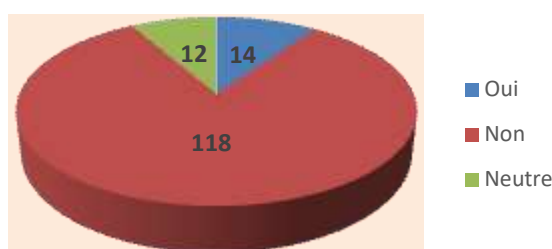
Q6. Pensez-vous que la qualité de stage ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 9 : Répartition des participants selon le lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	14	9,7
Non	118	81,9
Neutre	12	8,3
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 6 : Répartition des participants selon le lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

Du tableau et graphique précédents, nous constatons qu'à la question de savoir si la qualité de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad, 14 participants représentant 9,7 % de l'échantillon sont en accord. Or 118 participants soit 81,9 % estiment que la qualité de stage n'a pas un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Le reste de participants (12 soit 8,3%) sont neutres.

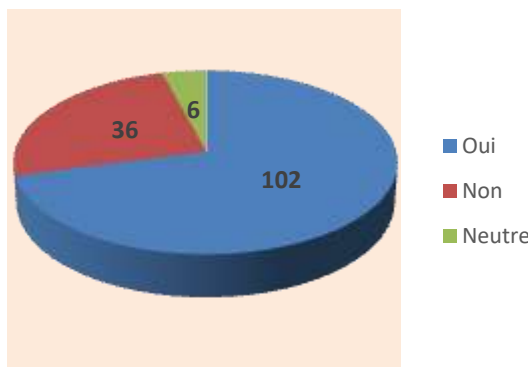
Q7. Pensez-vous que le type de stage est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 10 : Répartition des participants selon le rapport entre le type de stage et le développement de l’employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	102	70,8
Non	36	25
Neutre	6	4,2
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 7 : Répartition des participants selon le rapport entre le type de stage et le développement de l’employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

Du tableau et graphique précédents, nous constatons qu’à la question de savoir si le type de stage est en rapport avec le développement de l’employabilité et des formations des diplômés de l’Université de N’Djamena que vous êtes au Tchad, 102 participants représentant 70,8% de l’échantillon sont en accord. Or 36 participants soit 25 % estiment que le type de stage n’est pas en rapport avec le développement de l’employabilité et des formations des diplômés de l’Université de N’Djamena au Tchad. Chez 6 participants (soit 4,2%) on observe une neutralité.

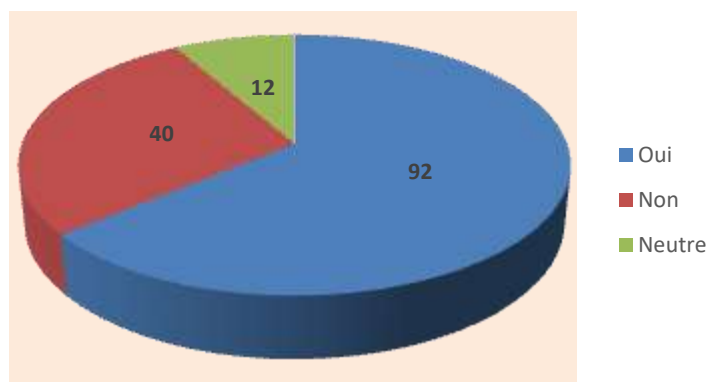
Q8. Pensez-vous que le contenu de stage ait un lien avec le développement de l’employabilité et des formations des diplômés de l’Université de N’Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 11 : Répartition des participants selon la question de savoir si le contenu de stage a une relation avec le développement de l’employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	92	63,9
Non	40	27,8
Neutre	12	8,3
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 8 : Répartition des participants selon la question de savoir si le contenu de stage a une relation avec le développement de l'employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

Les résultats du tableau et du graphique ci-dessus montrent que plus de la moitié des participants c'est-à-dire 92 soit un taux de 63,9 % pensent que le contenu de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 40 participants soit 27,8% pensent plutôt que le contenu de stage n'a aucun lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Précisons que 12 participants soit un taux de 8,3% restent neutres.

Q9. Pensez-vous que la durée de stage ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

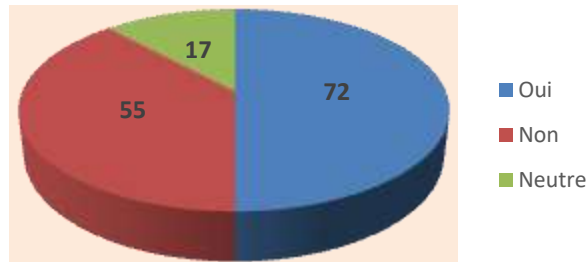
**Tableau 12 : Répartition des participants selon la question de savoir si la durée de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	72	50
Non	55	38,2

Neutre	17	11,8
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 9 : Répartition des participants selon la question de savoir si la durée de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**



Source : Auteur, 2023.

Du tableau et graphique ci-dessus, nous constatons qu'à la question de savoir si la durée de stage a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad, 72 participants représentant exactement 50 % de l'échantillon sont en accord. Or 55 participants soit 38,2 % en répondant par le non, estiment qu'il n'y a aucun lien entre la durée de stage et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Chez 17 participants (soit 11,8%) on observe une neutralité.

#### 4. 1. 3. Le contenu des curricula

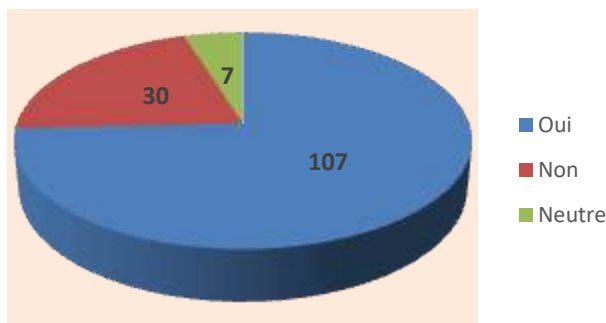
Q10. Pensez-vous que la compétence requise ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 13 : Répartition des participants selon la question de savoir si la compétence requise a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	107	74,3
Non	30	20,8
Neutre	7	4,9
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 10 : Répartition des participants selon la question de savoir si la compétence requise a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

De l'analyse du tableau et du graphique ci-dessus, il ressort que 107 participants soit 74,3% sont d'accord que la compétence requise a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 30 participants (soit 20,8%) ne sont pas d'accord. Le reste de participants sont neutres (7 soit 4,9%).

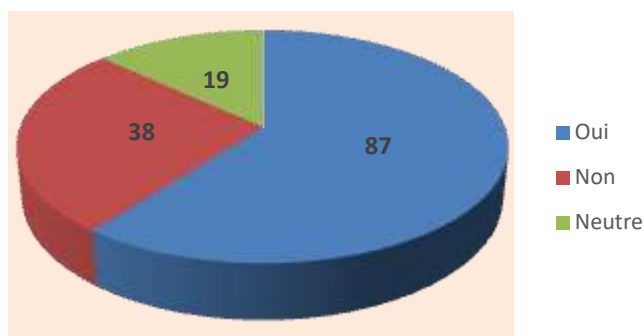
Q11. Pensez-vous que les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 14 : Répartition des participants selon la question de savoir si les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	87	60,4
Non	38	26,4
Neutre	19	13,2
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 11 : Répartition des participants selon la question de savoir si les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

De l'analyse du tableau et du graphique ci-dessus, il ressort que 87 participants soit 60,4% sont d'accord que les programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 38 participants (soit 26,4%) ne sont pas d'accord. Le reste de participants sont neutres (19 soit 13,2%).

Q12. Pensez-vous que la qualité des apprentissages ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

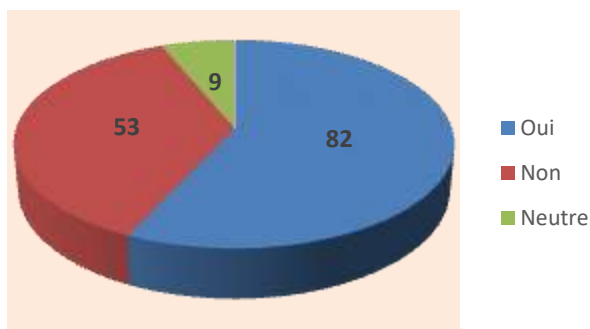
**Tableau 15 : Répartition des participants selon la question de savoir si la qualité des apprentissages a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	82	56,9
Non	53	36,8
Neutre	9	6,3
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 12 : Répartition des participants selon la question de savoir si la qualité des apprentissages a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**





**Source :** Auteur, 2023.

La lecture du graphique, montre de manière visuelle que 82 des participants représentant 56,9 % estiment que la qualité des apprentissages a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad. Par contre 53 des participants, soit 36,8 % ne partagent ce point de vue et se sont manifestés par le « Non ». Par ailleurs 9 des participants sont restés neutres face à la question.

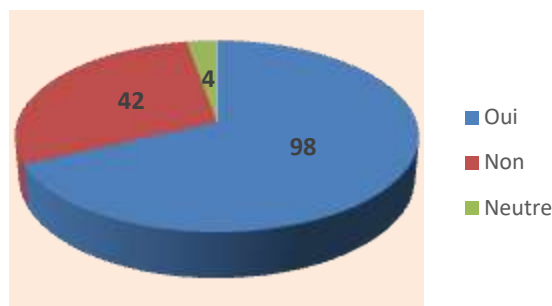
Q13. Pensez-vous que la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 16 : Répartition des participants selon la question de savoir si la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	98	68,1
Non	42	29,2
Neutre	4	2,8
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 13: Répartition des participants selon la question de savoir si la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Du tableau et graphique précédents, nous constatons qu'à la question de savoir si la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad, 98 participants représentant 68,1% de l'échantillon sont en accord et répondent par un oui. Or 42 participants soit 29,2% en répondant par non estiment que la méthode pédagogique n'est pas en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Le reste de participants constitué de 4 élèves soit 2,8% sont neutres.

#### **4. 1. 4. Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement**

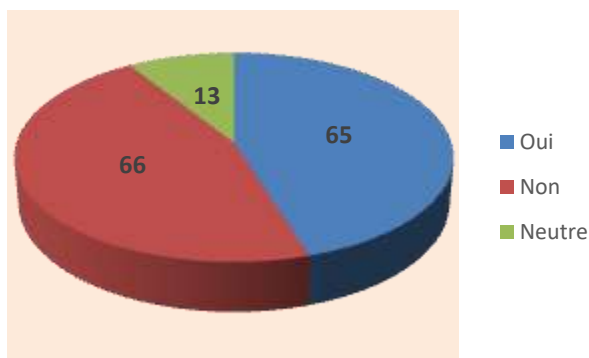
Q14. Pensez-vous que l'innovation et la contextualisation des curricula aient un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 17 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'innovation et la contextualisation des curricula ont un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	65	45,1
Non	66	45,8
Neutre	13	9
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 14 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'innovation et la contextualisation des curricula ont un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Il ressort du tableau et du graphique précédent, qu'à la question de savoir si l'innovation et la contextualisation des curricula ont un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad, 65 participants représentant 45,1% de l'échantillon sont en accord et répondent par un oui. Or 66 participants soit 45,8% en répondant par non, estiment que l'innovation et la contextualisation des curricula n'ont aucun rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Le reste de participants constitué de 13 élèves soit 9 % sont neutres.

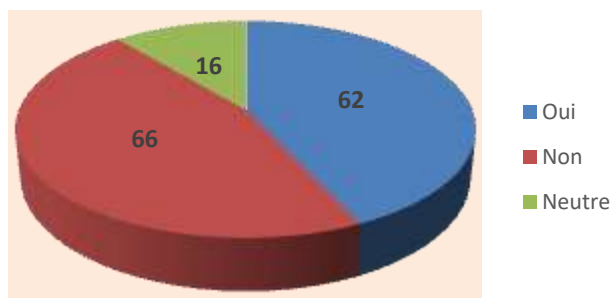
Q15. Pensez-vous que les matériels didactiques aient un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 18 : Répartition des participants selon la question de savoir si les matériels didactiques a un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	62	43,1
Non	66	45,8
Neutre	16	11,1
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 15 : Répartition des participants selon la question de savoir si les matériels didactiques a un rapport avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Il ressort du tableau et du graphique précédents, qu'à la question de savoir si les matériels didactiques ont un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad, 62 participants représentant 43,1% de l'échantillon sont en accord et répondent par un oui. Or 66 participants soit 45,8% en répondant par non estiment que les matériels didactiques n'ont pas de lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Le reste de participants constitué de 16 élèves soit 11,1% sont neutres.

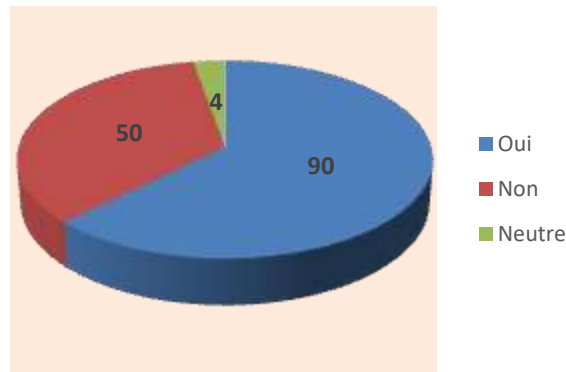
Q16. Pensez-vous que l'intégration des travaux pratiques ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

**Tableau 19 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'intégration des travaux pratiques a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	90	62,5
Non	50	34,7
Neutre	4	2,8
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 16 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'intégration des travaux pratiques a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Les résultats du tableau et du graphique ci-dessus montrent que 90 participants soit un taux de 62,5% répondent par oui pour marquer leur d'accord à la question de savoir si l'intégration des travaux pratiques a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 50 participants soit 34,7% en répondant par non estiment que l'intégration des travaux pratiques n'a aucun lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad. Enfin 4 participants soit un taux de 2,8 % sont neutres.

Q17. Pensez-vous que l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena que vous êtes au Tchad ?

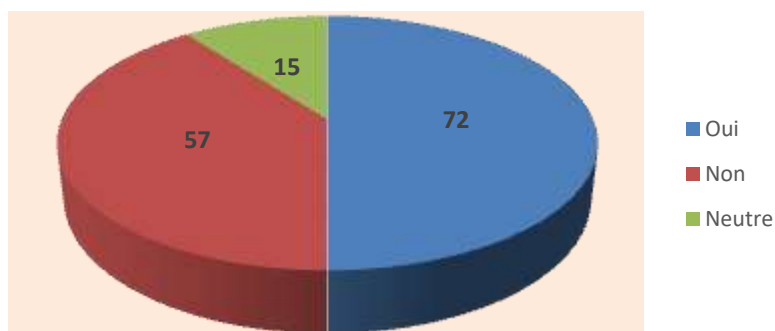
**Tableau 20 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations.**

	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	72	50
Non	57	39,6
Neutre	15	10,4
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 17 : Répartition des participants selon la question de savoir si l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements a un lien avec le développement de**

## **l'employabilité et des formations.**



**Source :** Auteur, 2023.

Les résultats du tableau et du graphique ci-dessus montrent que 72 participants soit un taux de 50 % répondent par oui pour marquer leur approbation à la question de savoir si l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements a un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. 57 participants soit 39,6% en répondant par non estiment que l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements n'a pas un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Enfin 15 participants soit un taux de 10,4 % sont neutres.

### **4. 1. 5. Identification des répondants**

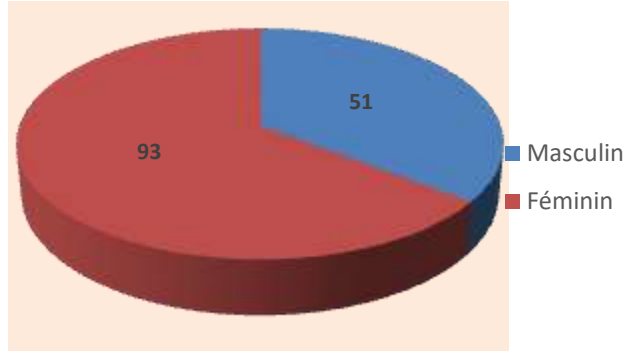
Q18. Votre sexe ?

**Tableau 21 : Répartition des participants selon le sexe**

Votre sexe ?	Effectif	Pourcentage (%)
Masculin	51	35,4
Féminin	93	64,6
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 18 : Répartition des participants selon le sexe**



**Source :** Auteur, 2023.

L'observation de ce tableau et de ce graphique montre que l'échantillon de cette étude est composé de 144 participants inégalement répartis entre les genres. Ainsi, nous avons 93 participants du genre féminin représentant 64,6 % de l'échantillon contre 51 participants (soit 35,4%) de sexe masculin.

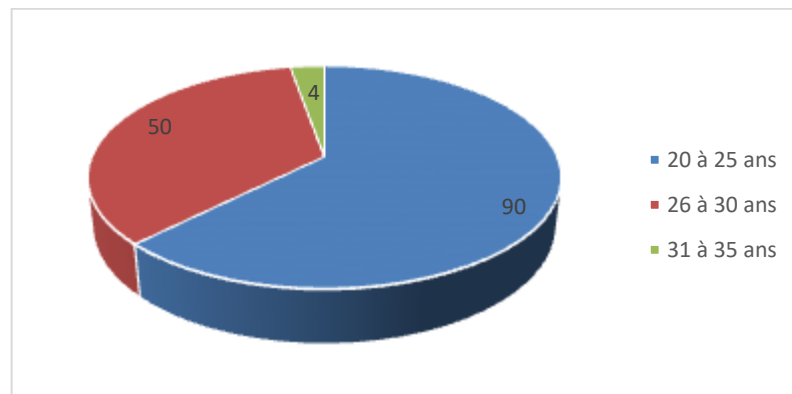
Q20. Votre âge ?

**Tableau 22 : Répartition des participants selon l'âge**

Votre âge ?	Effectif	Pourcentage (%)
20 à 25 ans	90	62,5
26 à 30 ans	50	34,7
31 à 35 ans	4	2,8
Total	144	100

**Source :** Auteur, 2023.

**Figure 19 : Répartition des participants selon l'âge**



**Source :** Auteur, 2023.

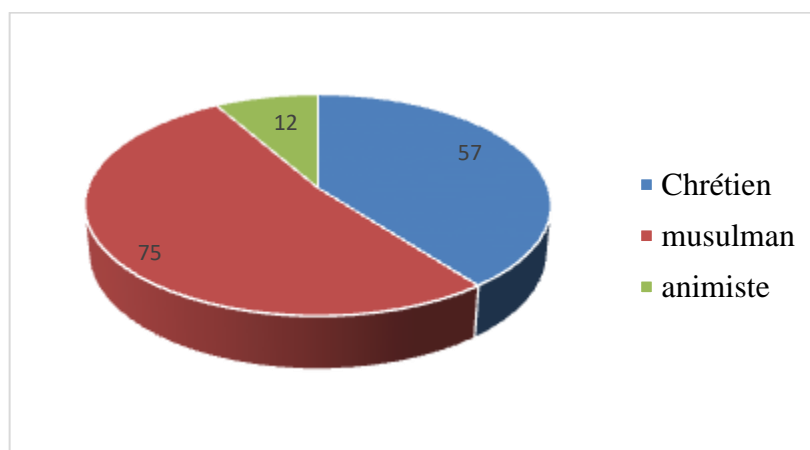
Le présent tableau et le présent graphique montrent que la plupart des participants sont âgés entre 20 à 25 ans soit (90 soit 62,5 %). 50 participants (soit 34,7 %) sont âgés de 26 à 30 ans. Enfin 4 (soit 2,8%) participants ont un âge compris entre 31 et 35 ans.

**Tableau 23 : Répartition selon l'obédience religieuse**

Votre obédience religieuse ?	Effectif	Pourcentage (%)
Chrétien	57	39,6
musulman	75	52,1
animiste	12	8,3
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Tableau 20 : Répartition selon l'obédience religieuse**



Source : Auteur, 2023.

De l'analyse du tableau et du graphique ci-dessus, nous remarquons que 75 participants représentant près de 52,1 % de l'échantillon sont musulmans. 57 participants soit 39,6% sont chrétiens. Le reste de participants constitué de 12 élèves (soit 8,3%) sont animistes.



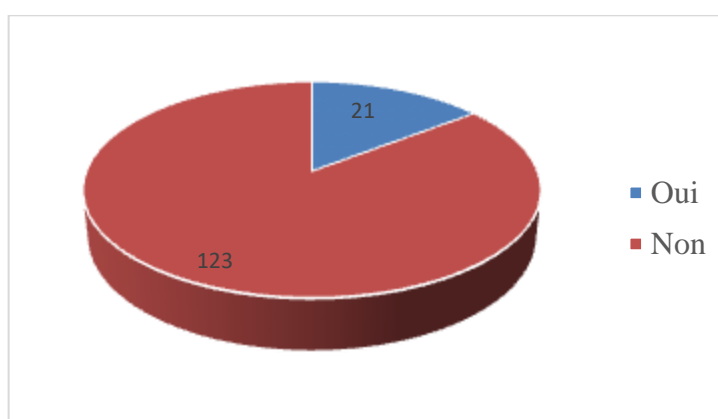
Q22 : Avez-vous déjà exercé un métier avec votre diplôme ?

**Tableau 24 : Répartition selon un métier avec le diplôme**

Votre sexe ?	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	21	14,6
Non	123	85,4
Total	144	100

Source : Auteur, 2023.

**Figure 21 : Répartition des participants selon un métier avec le diplôme**



Source : Auteur, 2023.

La lecture du tableau et du graphique, met en exergue le sempiternel problème de l'inadéquation formation ; emploi. Car dans le but de savoir si les répondants ont déjà exercé un métier avec leurs diplômes, l'on constate une majorité du « non » (123 soit 85,4%) ; en dépit du « oui » (21 soit 14,6%).

#### **4. 2. Présentation des résultats et analyse corrélationnelle des données**

L'analyse corrélationnelle est une analyse qui consiste à montrer le lien entre deux variables. Dans le cadre de cette recherche, cette analyse ne s'appuie pas sur le coefficient de corrélation mais sur le khi carré, qui mesure le lien entre une variable indépendante et une variable dépendante. Il s'agit de mettre en relation la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. Nous utilisons ainsi le test du khi carré ( $\chi^2$ ) créée en 1900 par Pearson. Il permet d'étudier le lien existant entre deux variables qualitatives (ou nominales) comme dans ce cas.

### 4. 3. Étapes du calcul du khi carré

L'utilisation de ce test passe par les étapes suivantes :

- **1<sup>ère</sup> étape : formulation des hypothèses statistiques**

La formulation des hypothèses statistiques renvoie à la définition de l'hypothèse nulle (H0) et de l'hypothèse alternative (Ha) ;

- **2<sup>ème</sup> étape : détermination de  $\alpha$**

La définition du seuil de signification sert à indiquer la marge d'erreur. Dans le cadre de cette étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ;

- **3<sup>ème</sup> étape : détermination du nombre de degré de liberté (nddl)**

Le nombre de degré de liberté (nddl) s'obtient par la présente formule :  $nddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1)$ . Dans cette formule il s'agit du nombre de colonne et du nombre de lignes du tableau de contingence.

- **4<sup>ème</sup> étape : le calcul du Khi carré ( $\chi^2$ ).**

Pour faire ce calcul il faut d'une part déterminer les fréquences observées (Fo), d'autres part les fréquences théoriques (Fe) dont l'expression est la suivante :

$$Fe = \frac{TL - TC}{N}$$

Tc = Le total des individus par colonne

Tl = le total des individus par ligne

N = l'effectif total des individus

Ainsi une fois que les fréquences sont calculées ou déterminées, on peut poser et appliquer la formule du khi carré ( $\chi^2$ ).

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

$\chi^2$  = Khi Carré

$F_o$  = fréquence observée

$F_e$  = la fréquence théorique

Si la moitié des effectifs théoriques sont inférieurs à la 5 alors, on effectue la correction de continuité de Yates en appliquant la formule du Khi carré corrigé :

$$\chi^2_{\text{cor}} = \sum \frac{(F_o - F_e)^2 - 0.5}{F_e}$$

- **5<sup>ème</sup> étape : la lecture du Khi carré dans le tableau**

Cette lecture se fait en fonction du nddl et  $\alpha$ . Le résultat obtenu est noté  $\chi^2_{\text{lu}}$  (Khi carré lu) ;

- **6<sup>ème</sup> étape ; la prise de décision.**

Pour y parvenir on compare le  $\chi^2$  calculé au  $\chi^2_{\text{lu}}$  en tenant compte du nombre de degré de liberté et du seuil de signification retenus :

Si le  $\chi^2$  calculé est inférieur au  $\chi^2_{\text{lu}}$  ; on confirme l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et on rejette l'hypothèse alternative ( $H_a$ ). À la fin, on tire la conclusion selon laquelle il existe un lien significatif entre les variables.

Si le  $\chi^2$  calculé est supérieur au  $\chi^2_{\text{lu}}$  (ou critique), on rejette l'hypothèse nulle et on confirme l'hypothèse alternative. Ainsi on dira qu'il n'existe un lien significatif entre les variables. Si l'hypothèse de recherche est validée alors on passe à la 7<sup>ème</sup> étape.

- **7<sup>ème</sup> étape : Calcul du coefficient de contingence (CC)**

Le coefficient de contingence exprime le degré (ou la force) du lien entre deux variables. La formule de calcul du coefficient de contingence est la suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2_{\text{cal}}}{N + \chi^2_{\text{cal}}}}$$

## 1. 2. Analyse corrélacionnelle

- **Présentation et analyse corrélacionnelle de HR1**

**Rappel de l'hypothèse :** il existe un rapport entre la qualité de la politique le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**1<sup>ère</sup> étape : la définition de l'hypothèse alternative (Ha) et de l'hypothèse nulle (H0)**

H0 : il n'existe pas de rapport entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

Ha : il existe un rapport entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

**2<sup>ème</sup> étape : la définition du seuil de signification**

Dans cette étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ;

**3<sup>ème</sup> étape : la définition du nombre de degré de liberté**

Il s'obtient par la présente formule :

$$nddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1).$$

$$\text{Soit } (3-1) (5-1) = 8. \quad nddl=8$$

**4<sup>ème</sup> étape : le calcul du Khi carré ( $\chi^2$ )**

Pour calculer le khi carré, il est indispensable de présenter les fréquences observées et de calculer les fréquences théoriques. C'est ce à quoi nous nous attelons dans un premier temps.

À partir de ce tableau de contingence, nous avons calculé les fréquences théoriques en appliquant la formule :  $Fe = \frac{TL - TC}{N}$ . Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après

**Tableau 25 : Contingence entre la qualité de la politique le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.**

Le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena								
La qualité de la politique		Oui		Non		Neutre		TOTAL
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
	1	6	1,2	8	5,2	0	7,6	144
	2	0	1,2	5	5,2	9	17,6	144
	3	8	1,2	5	5,2	1	17,6	144
	4	4	1,2	2	5,2	8	17,6	144
	5	8	1,2	6	5,2	0	17,6	144
	TOTAL	206		426		88		720

Pour calculer le khi carré général, nous avons procédé au calcul des différents khis carré, puis nous avons ensuite fait une sommation linéaire. Ces données sont présentées dans le tableau ci-après.

**Tableau 26 : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR1**

	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	$= \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	46	41,2	4,8	23,04	0,5592233
	30	41,2	-11,2	125,44	3,04466019
	48	41,2	6,8	46,24	1,1223301
	44	41,2	2,8	7,84	0,19029126
	38	41,2	-3,2	10,24	0,24854369
Non	78	85,2	-7,2	51,84	0,6084507
	95	85,2	9,8	96,04	1,12723005

	85	85,2	-0,2	0,04	0,00046948
	82	85,2	-3,2	10,24	0,12018779
	86	85,2	0,8	0,64	0,00751174
Neutre	20	17,6	2,4	5,76	0,32727273
	9	17,6	1,4	1,96	0,11136364
	1	17,6	-6,6	43,56	2,475
	8	17,6	0,4	0,16	0,00909091
	20	17,6	2,4	5,76	0,32727273
TOTAL					10,28

$$\chi^2 \text{ cal} = 10,28$$

### 5<sup>ème</sup> étape : la lecture du Khi carré dans le tableau du $\chi^2$

Avec nddl= 4 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2_{lu}$ ) est 15,51

### 6<sup>ème</sup> étape : Prise de décision.

Le  $\chi^2$  cal (10,28) est inférieur au  $\chi^2$  lu (15,51) donc H0 est acceptée et Ha est rejeté. Il n'existe pas un rapport entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR1 est rejetée et nous pouvons conclure qu'il n'existe pas un rapport entre la qualité de la politique et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

- **Présentation et analyse corrélacionnelle de HR2**

**Rappel de l'hypothèse :** Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### 1<sup>ère</sup> étape : la définition de l'hypothèse alternative (Ha) et de l'hypothèse nulle (H0)

H0 : Il n'existe pas un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

Ha : Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### 2<sup>ème</sup> étape : la définition du seuil de signification

Dans cette étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ;

### 3<sup>ème</sup> étape : la définition du nombre de degré de liberté

Il s'obtient par la présente formule :  $n_{ddl} = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1)$ .  
Soit  $(3-1) (4-1) = 6$ .  $n_{ddl}=6$

### 4<sup>ème</sup> étape : le calcul du Khi carré ( $\chi^2$ )

Pour calculer le khi carré, il est indispensable de présenter les fréquences observées et de calculer les fréquences théoriques. C'est ce à quoi nous nous attelons dans un premier temps.

À partir de ce tableau de contingence, nous avons calculé les fréquences théoriques en appliquant la formule :  $Fe = \frac{TL \cdot TC}{N}$ . Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après :

**Tableau 27 : Contingence entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena**

		Le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena						
La qualité de stage		Oui		Non		Neutre		TOTAL
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
	6	4	0	18	2,25	2	11,75	144
	7	02	0	6	62,25	6	11,75	144
	8	2	0	0	62,25	2	11,75	144
	9	2	0	5	2,25	7	11,75	144
	Total	280		249		47		576

Pour calculer le khi carré général, nous avons procédé au calcul des différents khis carrés, puis nous avons ensuite fait une sommation linéaire. Ces données sont présentées dans le tableau ci-après.

**Tableau 28 : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR2**

	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo-Fe</b>	<b>(Fo-Fe)<sup>2</sup></b>	$\chi^2 = \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	14	70	-56	3136	44,8
	102	70	32	1024	14,6285714
	92	70	22	484	6,91428571
	72	70	2	4	0,05714286
Non	118	62,25	55,75	3108,0625	49,9287149
	36	62,25	-26,25	689,0625	11,0692771
	40	62,25	-22,25	495,0625	7,95281124
	55	62,25	-7,25	52,5625	0,84437751
Neutre	12	11,75	0,25	0,0625	0,00531915
	6	11,75	-5,75	33,0625	2,81382979
	12	11,75	0,25	0,0625	0,00531915
	17	11,75	5,25	27,5625	2,34574468
Total					141,36

$$\chi^2 \text{ cal} = 141,36$$

**5<sup>ème</sup> étape : la lecture du Khi carré dans le tableau du  $\chi^2$**

Avec nddl= 4 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2_{lu}$ ) est 15,51

**6<sup>ème</sup> étape : Prise de décision.**

Le  $\chi^2$  cal (141,36) est supérieur au  $\chi^2$  lu (15,51) donc H0 est rejetée et Ha acceptée. Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR2 est acceptée et nous pouvons conclure qu'il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.



### **7<sup>ème</sup> étape : Calcul du coefficient de contingence**

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2 \text{ cal}}{N + \chi^2 \text{ cal}}}$$

$$CC = \sqrt{\frac{141,36}{576 + 141,36}}$$

$$CC = 0,44$$

Le coefficient de contingence (CC) est de 0,44. On peut conclure que la relation est d'une intensité moyenne.

- **Présentation et analyse corrélacionnelle de HR3**

**Rappel de l'hypothèse :** Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### **1<sup>ère</sup> étape : la définition de l'hypothèse alternative (Ha) et de l'hypothèse nulle (H0)**

H0 : Il n'y a pas une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

Ha : Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### **2<sup>ème</sup> étape : la définition du seuil de signification**

Dans cette étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ;

### **3<sup>ème</sup> étape : la définition du nombre de degré de liberté**

Il s'obtient par la présente formule :

$nddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1)$ .

Soit  $(3-1)(4-1) = 6$ .  $nddl=6$

#### 4<sup>ème</sup> étape : le calcul du Khi carré ( $\chi^2$ )

Pour calculer le khi carré, il est indispensable de présenter les fréquences observées et de calculer les fréquences théoriques. C'est ce à quoi nous nous attelons dans un premier temps.

À partir de ce tableau de contingence, nous avons calculé les fréquences théoriques en appliquant la formule :  $Fe = \frac{TL - TC}{N}$ . Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après

**Tableau 29 : Contingence entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena**

		Le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena						
Le contenu des curricula mise en application des acquis		Oui		Non		Neutre		TOTAL
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
	Q10	7	3,5	0	0,75	7	9,75	144
	Q11	7	3,5	8	0,75	19	9,75	144
	Q12	2	3,5	3	0,75	9	9,75	144
	Q13	8	3,5	2	0,75	4	9,75	144
	TOTAL	374		163		39		576

Pour calculer le khi carré général, nous avons procédé au calcul des différents khis carrés, puis nous avons ensuite fait une sommation linéaire. Ces données sont présentées dans le tableau ci-après.

**Tableau 30 : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR3**

	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo-Fe</b>	<b>(Fo-Fe)<sup>2</sup></b>	$\chi^2 = \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	107	93,5	13,5	182,25	1,94919786
	87	93,5	-6,5	42,25	0,45187166
	82	93,5	-11,5	132,25	1,4144385
	98	93,5	4,5	20,25	0,21657754
Non	30	40,75	-10,75	115,5625	2,83588957
	38	40,75	-2,75	7,5625	0,18558282
	53	40,75	12,25	150,0625	3,68251534
	42	40,75	1,25	1,5625	0,03834356
Neutre	7	9,75	-2,75	7,5625	0,77564103
	19	9,75	9,25	85,5625	8,77564103
	9	9,75	-0,75	0,5625	0,05769231
	4	9,75	-5,75	33,0625	3,39102564
<b>Total</b>					<b>23,77</b>

$$\chi^2 \text{ cal} = 23,77$$

**5<sup>ème</sup> étape : la lecture du Khi carré dans le tableau du  $\chi^2$**

Avec nddl= 6 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2_{lu}$ ) est 12,59

**6<sup>ème</sup> étape : Prise de décision.**

Le  $\chi^2$  cal (23,77) est supérieur au  $\chi^2$  lu (12,59) donc H0 est rejetée et Ha acceptée. Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR3 est acceptée et nous pouvons conclure il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### **7<sup>ème</sup> étape : Calcul du coefficient de contingence**

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2_{cal}}{N + \chi^2_{cal}}}$$

$$CC = \sqrt{\frac{23,77}{576 + 23,77}}$$

$$CC = 0,19$$

Le coefficient de contingence (CC) est de 0,19. On peut conclure que le rapport est d'une intensité faible.

- **Présentation et analyse corrélationnelle de HR4**

**Rappel de l'hypothèse :** Il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### **1<sup>ère</sup> étape : la définition de l'hypothèse alternative (Ha) et de l'hypothèse nulle (H0)**

H0 : Il n'existe pas un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

Ha : Il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### **2<sup>ème</sup> étape : la définition du seuil de signification**

Dans cette étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ;

### **3<sup>ème</sup> étape : la définition du nombre de degré de liberté**

Il s'obtient par la présente formule :

$$Nddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1).$$

Soit  $(3-1)(4-1) = 6$ .  $nddl=6$

#### 4<sup>ème</sup> étape : le calcul du Khi carré ( $\chi^2$ )

Pour calculer le khi carré, il est indispensable de présenter les fréquences observées et de calculer les fréquences théoriques. C'est ce à quoi nous nous attelons dans un premier temps.

À partir de ce tableau de contingence, nous avons calculé les fréquences théoriques en appliquant la formule :  $Fe = \frac{TL - TC}{N}$ . Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après.

**Tableau 31 : Contingence entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena**

		Le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena						
		Oui		Non		Neutre		TOTAL
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
Le dispositif d'aide à la professionnalisation de	14	5	2,25	6	9,75	3	12	144
	15	2	2,25	6	9,75	6	12	144
	16	0	2,25	0	9,75	4	12	144
	17	2	2,25	7	9,75	5	12	144
	T	289		239		48		576
	O							
T								

Pour calculer le khi carré général, nous avons procédé au calcul des différents khis carrés, puis nous avons ensuite fait une sommation linéaire. Ces données sont présentées dans le tableau ci-après.

**Tableau 32 : Récapitulatif des khi-carrés relatifs à HR4**

	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	$\chi^2 = \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	65	72,25	-7,25	52,5625	0,72750865
	62	72,25	-10,25	105,0625	1,45415225
	90	72,25	17,75	315,0625	4,36072664
	72	72,25	-0,25	0,0625	0,00086505
Non	66	59,75	6,25	39,0625	0,65376569
	66	59,75	6,25	39,0625	0,65376569
	50	59,75	-9,75	95,0625	1,59100418
	57	59,75	-2,75	7,5625	0,12656904
Neutre	13	12	1	1	0,08333333
	16	12	4	16	1,33333333
	4	12	-8	64	5,33333333
	15	12	3	9	0,75
					17,07

$$\chi^2 \text{ cal} = 17,07$$

**5<sup>ème</sup> étape : la lecture du Khi carré dans le tableau du  $\chi^2$**

Avec nddl= 6 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2_{lu}$ ) est 12,59

**6<sup>ème</sup> étape : Prise de décision.**

Le  $\chi^2$  cal (17,07) est supérieur au  $\chi^2$  lu (12,59) donc H0 est rejetée et Ha acceptée. Il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR4 est acceptée et nous pouvons conclure qu'il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

**7<sup>ème</sup> étape : Calcul du coefficient de contingence**

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2_{\text{cal}}}{N + \chi^2_{\text{cal}}}}$$

$$CC = \sqrt{\frac{17,07}{576 + 17,07}}$$

$$CC = 0,17$$

Le coefficient de contingence (CC) est de 0,17. On peut conclure qu'il existe une corrélation d'une intensité faible.

## CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS

### 5. 1. Interprétation des résultats de l'étude

Le questionnaire de nature qualitative a été l'instrument de collecte des données de la présente étude. De ce fait, l'interprétation des résultats consiste à organiser les grands thèmes, l'essence des items qui contribuent à la compréhension de ces derniers. Alors, pour chacune des hypothèses, une interprétation en rapport avec les résultats du questionnaire sera faite. Par ailleurs, il convient de rappeler que la présente étude, en réponse à la question principale de recherche, a eu pour hypothèse générale : « *la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur est en relation au développement d'employabilités et des formations des diplômés de l'université de N'Djamena* ».

L'opérationnalisation de la variable indépendante a permis de retenir quatre variables indépendantes secondaires parmi lesquelles : la qualité de formation, la qualité de stage, le contenu des curricula et le dispositif d'aide à la professionnalisation. Ces variables ont permis de formuler des hypothèses de recherche suivantes :

**HR1** : Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR2** : Il existe un lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR3** : Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR4** : Il existe un lien entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

#### 5. 1. 1. Interprétation des résultats relatifs à HR1

En réponse à la question secondaire 1, HR1 a été formulé ainsi qu'il suit : *Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena.*



Par rapport à cette hypothèse, quatre items ont été soumis à l'attention de l'échantillon constitué de 144 diplômés de l'Université de N'Djamena. Au demeurant, les résultats de cette investigation permettent de constater qu'une majorité des répondants a affirmé que la qualité de formation favorise le développement de l'employabilité au Tchad. Ceci est perceptible à travers les effectifs et pourcentages des réponses suivantes : 91 soit 63,33% pour la modalité « oui » ; 34 soit 23% pour la modalité « non » et 19 soit 16,67% pour la modalité « sans réponse ».

Dans le cadre de cette étude le seuil de signification est défini à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ; avec un degré de liberté (ddl) égal à 6 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2$  lu) est 15,51.

En somme, le  $\chi^2$  cal (10,28) est inférieur au  $\chi^2$  lu (15,51) donc  $H_0$  est acceptée et  $H_a$  est rejeté. Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena au Tchad. Ainsi, HR1 est validée.

### **5. 1. 2. Interprétation des résultats relatifs à HR2**

Pour saisir l'hypothèse HR2, dont le libellé est : *Il existe un lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena*, les participants de notre échantillon ont été soumis à un certain nombre d'items et les réponses apportées sont favorables puisqu'elles ont confirmé l'hypothèse suscitée. En effet, plus de la moitié des réponses 144 soit 80% estiment qu'il existe un lien entre la qualité de stage et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. Par contre, la modalité « non » a été perceptible à travers 19 réponses soit 13,33%. La modalité « neutre » a eu 10 réponses soit 6,67%.

Dans le cadre de cette étude le seuil de signification est défini à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ; avec un degré de liberté (ddl) égal à 6 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2$  lu) est 15,51.

Le  $\chi^2$  cal (141,36) est supérieur au  $\chi^2$  lu (15,51) donc  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  acceptée. Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. Par voie de conséquence, HR2 est validée.

### 5. 1. 3. Interprétation des résultats relatifs à HR3

La troisième hypothèse dont l'intitulé est : *Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena* ; relève que l'essentiel des participants 91 soit un taux de 63,33% sont d'accord sur le fait que le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

Compte tenu des opinions des participants, le  $\chi^2$  cal (23,77) est supérieur au  $\chi^2$  lu (12,59) donc H0 est rejetée et Ha acceptée. Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR3 est acceptée et nous pouvons conclure il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena.

### 5. 1. 4. Interprétation des résultats relatifs à HR4

Pour saisir l'hypothèse HR4, dont le libellé est *Il existe un lien entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena*, les participants de notre échantillon ont été soumis à un certain nombre d'items et les réponses apportées sont favorables puisqu'elles ont confirmé l'hypothèse suscitée. En effet, plus de la moitié des réponses 115 soit 80% estiment qu'il existe un lien entre Il existe un lien entre le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. Par contre, la modalité « non » a été perceptible à travers 10 réponses soit 6,67%. La modalité « neutre » a eu 19 réponses soit 13,33%.

Dans le cadre de cette étude le seuil de signification est défini à 5% ( $\alpha = 5\%$  ou  $\alpha = 0.05$ ) ; avec un degré de liberté (ddl) égal à 6 et  $\alpha = 0.05$ , le Khi carré lu ( $\chi^2$  lu) est 12,59.

Le  $\chi^2$  cal (17,07) est supérieur au  $\chi^2$  lu (12,59) donc H0 est rejetée et Ha acceptée. Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena. HR4 est acceptée et nous pouvons conclure qu'il

existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena. Par voie de conséquence, HR2 est validée.

## CHAPITRE 6 : DISCUSSION DES RESULTATS

Dans ce chapitre nous aborderons d'une part, une discussion des résultats issus de l'analyse des facteurs secondaires, et d'autre part les résultats issus de l'analyse des facteurs principaux. Ceci se fera sur la base des recherches antérieures et du cadre théorique. Ainsi le procédé de notre analyse et les tests des hypothèses nous ont permis de parvenir à des résultats confirmant nos hypothèses de recherche HR1, HR2, HR3 et HR4. Ce qui nous a conduits à conclure qu'il y a significativement un lien entre *la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur est en relation au développement d'employabilités et des formations des diplômés de l'université de N'Djamena*. Nous pouvons à la suite apporter nos suggestions à l'amélioration de la gestion des établissements supérieur dans le processus de la mobilité internationale des jeunes tchadiens.

### 6. 1. Vérification des hypothèses

#### 6. 1. 1 Hypothèse secondaire 1

Pour rendre fructueuse notre la discussion, il nous parait judicieux de procéder succinctement hypothèse par hypothèse afin d'en tirer la substance de nos résultats. Nous commençons par l'hypothèse secondaire 1.

HR1 : il y a un lien entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité des diplômés de l'université de N'Djamena. Le résultat du test nous permet de lire le sig =  $0,00 > 0,05$ . Ce qui veut dire que  $H_0$  qui stipule : Le lien entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité des diplômés de l'université de N'Djamena est accepté. L'intensité de valeur de probabilité critique nous permet de juger qu'il y a un lien très fort entre les 2 variables.

Les résultats présentés permettent de citer comme éléments majoritairement représentés les lacunes dans le pays d'origine, caractérisées par l'impossibilité d'avoir accès à un certain nombre de disciplines soit parce qu'elles ne sont pas développées ou alors parce qu'elles sont trop prisées et que l'accès est donc rendu difficile. L'analyse se penchait sur la question de l'employabilité des étudiants diplômés de N'Djamena. Dans les fondements de contrôle institutionnel Batselé (1996) estime que les finalités de l'administration scolaire qu'elles soient externes ou internes sont dictées par l'autorité politique qui les formalisent en textes de normes réglementaires. Il est normal que le « commanditaire » de la politique en

fasse le contrôle de la façon dont il le souhaite. Néanmoins, en vertu du pouvoir discrétionnaire dont elle bénéficie, l'administration peut se fixer des objectifs qui auront plus souvent trait, mais pas exclusivement, aux aspects organisationnels. Une telle liberté ne crée pas, en corollaire, une exemption du politique car toute action administrative, quelle qu'elle soit, peut être appréciée. La société a le droit de demander compte à tout manager de son administration. La qualité de la politique de formation contrôlée dans nos établissements crée souvent un conflit d'intérêt du fait que le manager utilise l'autorité et le pouvoir sans prendre en considération le souci des collaborateurs. Le régime juridique particulier qui est réservé aux administrations scolaires pour accomplir leurs finalités, fait qu'elles entrent dans une relation déséquilibrée à leur profit avec les autres sujets de droit. Bénéficiant de prérogatives exorbitantes en matière de contrôle. Les administrations vont se voir astreindre à des sujétions afin d'éviter les amalgames. En effet, lors de nos descentes sur le terrain et à travers nos observations, nous avons constaté que les types de contrôle qu'il soit systématique, spontanée, de conformité ou d'opportunité permettent de dissuader les intentions malveillantes des étudiants qui ont déjà participé à la mobilité. Dans nos questions pour avoir les propositions des administrateurs pour améliorer la mobilité des étudiants. Certains administrateurs ont estimé que l'Etat doit financer l'enseignement pour améliorer les conditions d'études des étudiants. Qu'il faille renforcer la qualité de la politique de formation dans le secteur d'enseignement supérieur en créant des nouvelles filières et spécialités. Ils vont très loin en disant que les Universités tchadiennes sont manquées des infrastructures suffisantes pouvant contenir le nombre des étudiants chaque année. Ces plaintes paraissent normales au moment où l'université tchadienne poursuit son travail de normaliser les valeurs éducatives et sociales. De ce fait, toutes les structures administratives s'interrogent sur un nouveau mode de qualité de la politique de formation dans le secteur d'enseignement supérieur et trouvent même que les autorités hiérarchiques ne font pas assez pour encourager la gestion dans ce sens. On découvre mutuellement les qualités et les défauts. On peut mettre, partant de concertation de toute la communauté éducative en place des dispositifs de gestion. Mais, pour être assuré du succès, il faudra prêter une oreille attentive aux propos de nos «managers». Et on le fera d'autant plus volontiers qu'on perçoit, chez eux, un esprit de service qui suscite la confiance et, déjà, la reconnaissance. La vicissitude provient toujours d'un manque d'anticipation face aux événements pour procéder à temps aux corrections nécessaires du système de suivi. Toutefois, il est possible, tout en adoptant une procédure rationnelle, de s'inscrire davantage dans un élan d'amélioration des conditions d'études des étudiants. La descente effectuée au sein de cet établissement universitaire et les échangent avec les administrateurs et enseignants

de l'université de N'Djamena nous ont permis de cerner l'esprit des mesures politiques adoptées au départ. A l'issue de cette politique, auquel sont impliqués les parents des étudiants, il est possible de prendre des mesures allant dans le sens d'un accompagnement à la fois familial et par les autorités éducatives. La descente effectuée au sein de l'université de N'Djamena nous ont permis de se rendre à l'évidence de la gestion dans ces établissements universitaires tchadiens. Si les managers d'établissements supérieur veulent donner sens à la qualité de formation, il est probable d'affiner leurs stratégies à mettre sur pied un service de surveillance de proximité qui s'occupe des terrains de sport, des zones cibles qui pourraient éventuellement abriter les étudiants. Un service qui sera assuré en plein temps. Nous pensons qu'il est important que l'autorité puisse intervenir et dans certains cas faire l'application pure et simple en matière de répression de la mobilité. Le but est de maintenir le milieu scolaire dans son rôle premier de formation et d'éducation aux bonnes mœurs qu'il serait préférable d'investir dans le secteur. L'ampleur et la nature du phénomène impose à n'en point douter d'une intervention multidimensionnelle, coordonnée et le renforcement des spécialités ainsi que des infrastructures au sein des universités nationales.

### **6. 1. 2. Hypothèse secondaire 2**

**HR2 : Il y a un lien entre la qualité de Stage et l'employabilité des diplômés de l'université de N'Djamena.**

Les résultats issus du test donnent la lecture de  $\text{sig} = 0,00 > 0,05$ . Ceci nous donne le droit de dire que  $H_a$  qui stipule : Il y'a le rapport entre la qualité de Stage et l'employabilité des diplômés de l'université de Ndjamena est acceptée. Ces données qui nous ont permis de confirmer notre deuxième hypothèse de recherche démontre qu'il y a un rapport très étroit entre les 2 variables de notre étude.

En effet, les données recueillies auprès des enquêtés marquent une importance particulière au rapport que l'on peut relever de la qualité de Stage et l'employabilité des diplômés. Nous le savons d'ailleurs qu'il est presque impossible de parler du management des établissements sans inclure le stage qui constitue un milieu dans lequel évolue les étudiants. Se pencher sur une problématique aussi sensible suppose de poser sans pudeur le problème de la mobilité en milieu universitaire. L'attachement des étudiants à leur lieu de stage est un indicateur intéressant de la qualité des prestations de l'organisation scolaire. Dans un milieu scolaire le stage se généralise, les étudiants et même des familles entières se donnent avec joie

une scolarisation continue dans une formation de qualité. Cette confiance des familles est un indicateur stable de la pertinence des prestations de l'établissement, tout comme un taux étudiant de renouvellement (ou une diminution) des effectifs scolaires pourrait être un indice d'insatisfaction des étudiants et de leurs familles d'une université. Durant leur scolarité, l'attachement des étudiants à leur université peut se manifester par leur inclination à prendre spontanément et volontairement part aux activités initiées par les éducateurs ou d'autres étudiants hors des espaces obligatoires : travail en équipe, conférences, activités à la bibliothèque, manifestations culturelles ou sportives, etc. Tout d'abord, la situation endogène, génératrice de la qualité de stage. Les infrastructures des universités hors normes selon les textes relatifs à l'éducation contribuent à intensifier la pratique. Les bâtiments construits ne respectent pas les normes de sécurité. Les étudiants se trouvant en même temps entraînent de suivre les cours peuvent également observer avec attention ce qui se passe en dehors des salles de classe par le simple fait qu'il y a des trous ou de fenêtres cassées et non rétablies. Les états des toilettes sont inquiétants, il n'y a pas de séparation entre les toilettes des filles et celle des garçons. Les tables bancs, les mobiliers hors usage, les maisons abandonnées, les couloirs constituent des endroits de cachette pour les étudiants et leurs compères qui se lancent dans cette aventure. Ces endroits doivent être sous la supervision des directeurs du manager de l'établissement. Le mur de l'établissement devient un passage sans crainte des étudiants au lieu d'aller se perfectionner en faisant de stage. Certains sont capables d'escalader le mur sans se gêner pour leurs besoins et rentrer en salles en toute discrétion au campus pour la simple raison qu'aucun dispositif est admis. Il importe de comprendre que les environnements ne s'arrêtent pas à l'université. L'interaction familiale explique la dynamique qui tend à changer lorsque les apprenants atteignent le niveau universitaire. Ainsi, il est évident que le concours des personnels enseignants, des parents d'étudiants et de tous les acteurs sociaux est un impératif dans la croisade contre la mobilité des étudiants. Le défi immédiat est sans conteste la sauvegarde de l'environnement universitaire, mais il est plus holistique que cela. Sauver l'université et ses valeurs revient à gagner le combat d'une société de valeur avec des hommes et des femmes bien formés, bien constitués, en bonne santé et prêts à surmonter les challenges d'une jungle internationale de plus en plus globalisée.

### **6. 1. 3. Hypothèse secondaire 3**

**HR3 : Il y'a une corrélation entre le contenu du curricula dans le développement de l'employabilité et des formations diplômés de l'université de N'Djamena.**

Les données issues du test nous permettent de relever  $\text{sig} = 0,00 > 0,05$ . Ce qui signifie que  $H_a$  qui stipule : Il y'a une corrélation entre les conditions d'études universitaires et la mobilité internationale des étudiants tchadiens est acceptée. Les données sur la troisième hypothèse ont permis d'établir une forte corrélation entre nos 2 variables ayant conduit à la confirmation de cette hypothèse.

Les informations récoltées ont permis de mettre en évidence trois catégories de difficultés : administratives, pédagogiques et socioculturelles. Les stratégies quant à elles se sont surtout caractérisées par des soutiens internes provenant de la famille, d'amis, ou encore de l'Université de N'Djamena directement. Il a été remarqué que les difficultés sont dépendantes de facteurs comme le lieu d'origine ou encore le degré d'étude. Des maintenant, nous pouvons comprendre que les conditions d'études universitaires est indissociable du rôle de managers de l'éducation. C'est au tour de ce point focal que toutes les situations de crises migratoires sont gérées. La mobilité internationale des étudiants tchadiens paraît une situation troublant pour l'ensemble des activités éducatives. Elle porte un coup dur à la réussite scolaire tant souhaitée par les managers qui considèrent comme un des objectifs phares à atteindre et toute la communauté éducative qui s'y attache un intérêt particulier car, il s'agit bien de l'avenir de leur progéniture. La communication relationnelle entend placer les managers et leur capacité à faire collaborer leurs équipes au centre du système organisationnel. Pour faire face à la part d'incertitude et d'imprévisibilité de situations inédites, la souplesse et la réactivité ainsi que le fait de se réorganiser autour de direction de l'établissement contraignent les managers à modifier les zones de responsabilité et de pouvoir. Cette modification a pour conséquence une complexification des relations et oblige l'école à mettre en œuvre des leviers favorisant la capacité des acteurs à fonctionner selon le principe « d'autonomie dans l'interdépendance » (Imbert et Brouard. 2015, P.27)

Cette troisième partie d'analyse apporte des éléments qui n'ont pas été mis sous forme de question de recherche mais qui tout de même s'inscrivent dans la compréhension des motivations des étudiant.es internationaux à étudier à l'étranger. C'est la mobilité comme capital qui a été analysée. Il en est ressorti une forte notion de plus-value dans la mobilité,



l'idée que les études à l'étranger sont un plus qu'un étudiant peut apporter à son cursus académique. Un plus qui peut par la suite être mis à profit afin d'avoir un meilleur emploi. C'est là où la mobilité peut être vue comme capital car il s'agit ici d'une valeur qui peut être acquise puis échangée contre d'autres capitaux, notamment économiques lorsqu'on parle de possibilités d'emplois améliorées. En effet, l'Université ne peut être transformée, sans qu'en amont, on ait fait une réforme globale du système éducatif de base. Le stade de développement où nous sommes doit coller à notre système universitaire et vice-versa. L'éducation est incomplète si elle apprend à l'homme à élaborer des projets savants sans lui enseigner les moyens de les réaliser. Elle est également incomplète et stérile si elle se borne à lui enseigner à fabriquer des outils et à s'en servir habilement, tout en négligeant sa personnalité et ses relations avec ses semblables. Cette approche pragmatique met nettement l'accent sur « l'ensemble humain » que constitue 'université, tout en reconnaissant la diversité et la complexité des éléments constitutifs de la communication de cet ensemble (personnes, groupes de personnes comme un système de comportements et des contextes en interactions). Les réseaux informels actifs sont révélateurs de la culture d'une université et fournissent des informations essentielles aux dirigeants. Il a été question concrètement d'échanger avec les élèves sur les sous-thématiques suivantes : « Avez-vous assisté à une ou plusieurs séances d'information concernant les différentes possibilités d'aller étudier à l'étranger lors de vos études ? » et « les réseaux sociaux dans le quotidien des jeunes ». Les canaux informels peuvent satisfaire des besoins sociaux ou d'affiliation non satisfaits par des canaux formels. Les rumeurs remplissent un vide d'information et fournit des débouchés lorsque les canaux d'information officiels sont obstrués. Les réseaux informels donnent un sens aux activités de l'université.

Notre décente sur les terrains nous a permis de voir au clair le problème des conditions d'étude des étudiants. A l'université de Yaoundé 1, nos échanges avec certains étudiants nous donnent une idée sur cet aspect, la capacité d'adaptation a été un autre élément plusieurs fois rapporté. Le fait de pouvoir sortir de sa zone de confort, de savoir faire autrement que chez soi, d'avoir conscience et de comprendre comment fonctionnent les choses ailleurs que dans là où on a grandi. Autant d'éléments qui selon les étudiants interrogés enrichissent leurs expériences de vie et leurs parcours personnels. La théorie d'apprendre social postule que le processus d'apprentissage obéit au principe du conditionnement instrumental et s'effectue par imitation lors de l'exposition au modèle. Il convient de souligner que l'expérience tangible de la différence culturelle est également très présente dans les témoignages. Vivre au

quotidien dans une langue et des personnes différentes permet aussi de porter un regard différent sur sa propre culture et sur l'altérité au-delà des préjugés. Il faut noter aussi que cette réalité n'est pas du tout négligeable, surtout dans des pays offrant davantage d'opportunités à un étudiant de haut niveau que son pays d'origine.

#### **6. 1. 4. Hypothèse secondaire 4**

**HR4 : Il y'a une corrélation entre le dispositif d'aide à la professionnalisation et développement de l'employabilité et des formations des formations des diplômés de l'université de N'Djamena.**

Les données issues du test nous permettent de relever  $\text{sig} = 0,00 > 0,05$ . Ce qui signifie que  $H_a$  qui stipule : Il y'a une corrélation entre les conditions d'études universitaires et la mobilité internationale des étudiants tchadiens est acceptée. Les données sur la troisième hypothèse ont permis d'établir une forte corrélation entre nos 2 variables ayant conduit à la confirmation de cette hypothèse.

Les informations récoltées ont permis de mettre en évidence trois catégories de difficultés : administratives, économiques et socioculturelles. Les stratégies quant à elles se sont surtout caractérisées par des soutiens internes provenant de la famille, d'amis, ou encore de l'Université de N'Djamena directement. Il a été remarqué que les difficultés sont dépendantes de facteurs comme le lieu d'origine ou encore le degré d'étude. Des maintenant, nous pouvons comprendre que les conditions d'études universitaires est indissociable du rôle de managers de l'éducation. C'est au tour de ce point focal que toutes les situations de crises migratoires sont gérées. La mobilité internationale des étudiants tchadiens paraît une situation troublant pour l'ensemble des activités éducatives. Elle porte un coup dur à la réussite scolaire tant souhaitée par les managers qui considèrent comme un des objectifs phares à atteindre et toute la communauté éducative qui s'y attache un intérêt particulier car, il s'agit bien de l'avenir de leur progéniture. La communication relationnelle entend placer les managers et leur capacité à faire collaborer leurs équipes au centre du système organisationnel. Pour faire face à la part d'incertitude et d'imprévisibilité de situations inédites, la souplesse et la réactivité ainsi que le fait de se réorganiser autour de direction de l'établissement contraignent les managers à modifier les zones de responsabilité et de pouvoir. Cette modification a pour conséquence une complexification des relations et oblige l'école à mettre en œuvre des leviers

favorisant la capacité des acteurs à fonctionner selon le principe « d'autonomie dans l'interdépendance » (Imbert et Brouard. 2015, P.27)

Cette troisième partie d'analyse apporte des éléments qui n'ont pas été mis sous forme de question de recherche mais qui tout de même s'inscrivent dans la compréhension des motivations des étudiant.es internationaux à étudier à l'étranger. C'est la mobilité comme capital qui a été analysée. Il en est ressorti une forte notion de plus-value dans la mobilité, l'idée que les études à l'étranger sont un plus qu'un étudiant peut apporter à son cursus académique. Un plus qui peut par la suite être mis à profit afin d'avoir un meilleur emploi. C'est là où la mobilité peut être vue comme capital car il s'agit ici d'une valeur qui peut être acquise puis échangée contre d'autres capitaux, notamment économiques lorsqu'on parle de possibilités d'emplois améliorées. En effet, l'Université ne peut être transformée, sans qu'en amont, on ait fait une réforme globale du système éducatif de base. Le stade de développement où nous sommes doit coller à notre système universitaire et vice-versa. L'éducation est incomplète si elle apprend à l'homme à élaborer des projets savants sans lui enseigner les moyens de les réaliser. Elle est également incomplète et stérile si elle se borne à lui enseigner à fabriquer des outils et à s'en servir habilement, tout en négligeant sa personnalité et ses relations avec ses semblables. Cette approche pragmatique met nettement l'accent sur « l'ensemble humain » que constitue 'université, tout en reconnaissant la diversité et la complexité des éléments constitutifs de la communication de cet ensemble (personnes, groupes de personnes comme un système de comportements et des contextes en interactions). Les réseaux informels actifs sont révélateurs de la culture d'une université et fournissent des informations essentielles aux dirigeants. Les canaux informels peuvent satisfaire des besoins sociaux ou d'affiliation non satisfaits par des canaux formels. Les rimeurs remplissent un vide d'information et fournit des débouchés lorsque les canaux d'information officiels sont obstrués. Les réseaux informels donnent un sens aux activités de l'université.

Notre décente sur les terrains nous a permis de voir au clair le problème des conditions d'étude des étudiants. A l'université de N'Djamena, nos échanges avec certains étudiants nous donnent une idée sur cet aspect, la capacité d'adaptation a été un autre élément plusieurs fois rapporté. Le fait de pouvoir sortir de sa zone de confort, de savoir faire autrement que chez soi, d'avoir conscience et de comprendre comment fonctionnent les choses ailleurs que dans là où on a grandi. Autant d'éléments qui selon les étudiants interrogés enrichissent leurs expériences de vie et leurs parcours personnels. La théorie d'apprendre social postule que le

processus d'apprentissage obéit au principe du conditionnement instrumental et s'effectue par imitation lors de l'exposition au modèle. Il convient de souligner que l'expérience tangible de la différence culturelle est également très présente dans les témoignages. Vivre au quotidien dans une langue et des personnes différentes permet aussi de porter un regard différent sur sa propre culture et sur l'altérité au-delà des préjugés. Il faut noter aussi que cette réalité n'est pas du tout négligeable, surtout dans des pays offrant davantage d'opportunités à un étudiant de haut niveau que son pays d'origine.

## **6. 2. Discussion des résultats de l'hypothèse générale**

**HG : la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur est en relation au développement d'employabilités et des formations des diplômés de l'université de N'Djamena.**

Après les tests de nos hypothèses nous avons abouti aux résultats comme suit :

**HR1 :** Il existe un rapport entre la qualité de formation et le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR2 :** Il existe un lien entre la qualité de stage le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR3 :** Il existe une relation entre le contenu des curricula mise en application des acquis et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

**HR4 :** Il existe un lien entre dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement et le développement de l'employabilité et des formations les diplômés de l'Université de N'Djamena ;

Nos quatre (04) hypothèses de recherche ont été validées d'où la confirmation à 100% de notre hypothèse générale : ***la politique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur est en relation au développement d'employabilités et des formations des diplômés de l'université de N'Djamena.***

En effet, le management et leadership de Henry Mintzberg explique que le travail du manager d'établissement scolaire se caractérise par sa quantité et son débit élevés. Plusieurs

études (Mintzberg, 1984) révèlent en effet que les cadres travaillent intensément et sans arrêt. Les managers d'établissements n'arrêtent presque jamais de penser à leur activité professionnelle. Un manager d'une université peut-il réellement rompre avec les activités professionnelles le week-end et les jours de congé ? Peut-il éviter de tenir un conseil de direction informel pour examiner un problème épineux quand deux ou trois collaborateurs lui rendent une visite strictement amicale le dimanche ? On le voit, on est manager d'établissement de façon permanente. Les efforts de cloisonnement entre moment de vie professionnelle et moment de vie privée n'ont qu'une portée symbolique. En dehors du droit de quitter le bureau ou de se protéger de quelques sollicitations de collaborateurs, ces efforts sont vains, en général, sur la capacité réelle à rompre avec toute activité professionnelle durant des moments de vie privée. Cette théorie qui a conduit à la validation de notre hypothèse générale est éclairée par la théorie relative au capital humain ou de la migration de Lee. Celle-ci explique comment le l'environnement social, physique ou scolaire peut influencer les comportements ou les conditions de jeunes étudiants en situation d'apprentissage. Pour Becker les caractéristiques non monétaires de l'emploi (statut, responsabilités, indépendance, prestige, stabilité, localisation, pénibilité...) interviennent certainement dans l'évaluation des bénéfices associés à un emploi.

Il conviendrait alors de les intégrer dans le calcul à côté du salaire pour aboutir à un taux de rendement élargi. Cette théorie facilite la compréhension de moyennes mises en œuvre par les étudiants en mobilité pour atteindre leurs objectifs. La question de la gestion de l'environnement universitaire devient de nos jours une réalité de faits sociaux quotidiens car elle s'imbrique avec les valeurs, les normes et les fondements de nos institutions scolaires. Pour renforcer au mieux notre compréhension à ce fait, la théorie de la migration d'Everett LEE (1966), postule que l'individu qui fait un mouvement migratoire part d'un point d'origine pour aller vers un lieu d'arrivée. Ces deux lieux disposent de facteurs PULL (qui attirent) et de facteurs PUSH (qui poussent à la migration). Ainsi, ses théories suscitées corroborent nos résultats obtenus. Elles nous ont permis de relever que la gestion de l'environnement sociopolitique s'inscrit dans une dynamique de fonctionnement de nos Universités et que la mobilité internationale des étudiants constitue un défi. Ainsi, nous tentons de dégager le sens de ces transformations et les enjeux qu'elles recouvrent. Nul doute, à l'examen, que la mission des managers des établissements supérieurs s'alourdissent et se complexifient, ce que traduit assez bien le « malaise » qu'ils expriment et les moyens que tentent de dégager les responsables politiques pour y répondre. Les évolutions de l'université

sont bien entendu marquées par ce contexte socioéconomique, notamment la réglementation et l'amélioration des conditions d'études supérieures du Pays.

Nous pouvons admettre que la mobilité internationale semble influencer fortement le type d'activité professionnelle. Les diplômés mobiles sont plus souvent employés dans des grandes entreprises. Ils sont bien plus souvent engagés dans des organismes à dimension internationale. L'étudiant part à l'étranger pour acquérir soit une spécialisation d'études soit une expérience professionnelle internationale. Ces activités « professionnelles » lui donnent un statut social qui le démarque du touriste et servent de point de départ pour atteindre ses objectifs professionnels et personnels. Les étudiants semblent considérer indirectement la mobilité comme une stratégie pour mieux se préparer au marché de l'emploi. En revanche, l'école ne peut qu'être alors le miroir de la famille et de la société. Sur le marché de l'emploi, il s'agit d'avoir des individus compétents et autonomes, avec une certaine maturité et un capital de mobilité (linguistique, culturel et d'adaptation) développé qui leur permet de s'adapter à de nouvelles situations et à d'autres environnements (culturels)

En fin, notre étude part de logique des informations fournies par une recherche attentive, par une activité consciente dirigée vers une fin qui sont les résultats. Cette fin atteste la pertinence de notre revue de la littérature, nos hypothèses ainsi que la fiabilité et la validité de notre questionnaire bref l'efficacité de nos outils de collecte de données. Nous parvenons aux résultats selon lesquels le management des établissements universitaires sous le prisme institutionnel doit concilier nécessairement les comportements des étudiants en prenant en compte les facteurs environnementaux, sociaux et politiques afin d'offrir aux jeunes citoyens de demain un cadre d'étude pouvant leur permettre de réaliser leur rêve. Il est bien vrai que le régime disciplinaire est très rigide quant aux comportements liés à la mobilité internationale. La mobilité internationale est réputée contribuer à la réussite étudiante et joue un rôle important pour l'employabilité.

### **6. 3. Limites de l'étude et difficultés rencontrées**

En plus de l'interprétation et de la discussion des résultats, il nous semble raisonnable de relever quelques limites manifestes de notre étude et les difficultés que nous avons rencontrées.

### **6. 3. 1. Limites de l'étude**

Les limites de cette étude sont de 2 ordres : la première concerne la population cible et la deuxième concerne le test des hypothèses.

La population cible : notre étude aurait dû être menée dans tous les établissements universitaires du Tchad. Mais nous avons à partir d'un critère bien défini choisi l'Université de N'Djamena par ce qu'elle est considérée comme la plus grande Université publique du Pays avec un nombre important des étudiants tchadiens.

Vu qu'une étude de ce genre nécessite un financement et que la nôtre n'est pas financée, nos moyens de bord ne suffisent pas pour recruter et former des assistants afin de mener une recherche aussi exhaustive ; - Le temps accordé pour la réalisation de notre étude ne nous permet pas de couvrir toutes les Universités du Pays. Nous avons l'ambition de travailler avec les établissements d'enseignement supérieur privé et techniques. Nous osons croire que le champ de notre recherche pourrait s'enrichir si d'autres opportunités nous sont offertes.

Le test des hypothèses : dans l'optique de mener l'enquête sur la politique de la professionnalisation dans le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena, nous avons échantillonné sur 32 membres l'administration et 135 étudiants. Nous pouvons faire passer le test T de student à échantillon apparié pour nos hypothèses mais vu la taille d'échantillon qui peut être représentative et généralisé partant de l'analyse. Nous avons opté pour les tests de Khi-2 afin de vérifier nos hypothèses. Les règles précises de ces tests nous ont permises de tirer la conclusion. Car dans les tableaux de contingence, le nombre de cellules de de la modalité aucune idée sont négligeables. C'est pourquoi nous n'avons pas fait recours aux autres tests notamment le test exact de Fisher ou V de Cramer.

### **6. 3. 2. Difficultés rencontrées**

Les difficultés rencontrées lors de notre recherche sont diverses. Nous pouvons énumérer quelques-unes :

- Tout d'abord en ce qui concerne l'accès aux écrits sur notre sujet de recherche. La plupart des documents sont inaccessibles dans nos bibliothèques. Ce qui nous a pris le temps à l'achèvement de notre travail ;
- La collecte des données n'a pas été aisée vu l'indisponibilité des administrateurs et enseignants de l'université de N'Djamena. Il faut à chaque fois prendre le rendez-vous pour pouvoir les rencontrer et administrer les questionnaires.
- La non maîtrise de certaines parties de la modélisation de données nous a amenée à faire de calcul manuel au niveau descriptive avant de solliciter l'aide d'un statisticien pour intégrer la base de données d'où l'analyse par le SPSS ; bien que des erreurs aient été évitées, cet exercice nous a pris de temps considérable pour arriver aux résultats ;
- Nous avons disposé 200 questionnaires aux répondants. Certains répondants se sont montrés indisponibles en nous demandant de revenir chercher quelques jours après 26 questionnaires sont égarés.

#### **6. 4. Suggestions**

Etudier la politique de la professionnalisation dans le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djamena est l'objectif de recherche que nous nous sommes fixé. Ceci dans le but d'améliorer le phénomène de la mobilité dans nos établissements supérieurs. Les résultats obtenus sont à la hauteur de nos attentes puisqu'ils peuvent être un quelconque apport pour notre système éducatif. Il est de ce fait important, de faire de suggestion à l'endroit des membres de l'administration universitaire, des étudiants, et de l'Etat du Tchad.

#### **Au staff administratif**

La qualité d'un système éducatif est une exigence essentielle, mais relativement complexe. Elle nécessite un pilotage prenant en compte toutes les composantes du système pour garantir qu'il atteigne les objectifs qui émergent à partir d'un environnement social à multiples facettes, en cohérence avec les ressources disponibles et les stratégies définies. Ce pilotage s'organise dès lors à partir d'un certain nombre de rapports entre les différentes composantes du système : la pertinence et le réalisme des objectifs par rapport aux besoins, la cohérence entre les moyens mobilisés et les objectifs, la faisabilité de ceux-ci par rapport aux moyens disponibles, l'efficacité du système dans l'atteinte de ses objectifs internes et/ou externes, la durabilité des résultats obtenus, leur efficience, l'équité du système...



- Les managers des universités doivent faire la meilleure prévision possible des évènements pouvant affecter l'université, et élaborer un plan de fonctionnement pour guider les décisions futures.
- Pour une gestion réussie, le manager de l'université doit connaître les objectifs, sélectionner des subordonnés efficaces, déléguer en laissant les subordonnés décider des questions dans leurs domaines respectifs de compétence et veiller à ce que les résultats soient obtenus de manière satisfaisante.
- Sélectionner soigneusement les membres de votre groupe, les motiver; développer les communications; s'efforcer d'obtenir une relation interpersonnelle efficace et réduire au maximum les risques de conflit entre les membres du groupe.
- Renforcer les aptitudes en matière de relations humaines ; apprendre à parler et à écouter de manière efficace, fixer des niveaux élevés ou les niveaux envisagés de réalisation, voir les situations en se plaçant dans la perspective de l'autre personne, devenir efficace dans la prise de décisions, adopter une technique de présentation des questions pour découvrir de nouvelles idées, être un leader en prenant part à l'action ; percevoir la gestion comme l'occasion d'influencer les autres personnes de manière favorable et évaluer ce qui est réalisé, et si nécessaire, prendre des mesures correctives.
- Consacrer du temps à des questions réellement importantes ; planifier et suivre les programmes jusqu'au bout ; exprimer les sentiments personnels et comprendre les sentiments des autres; chercher ce que les autres ont de meilleur – non ce qu'ils ont de pire; s'assurer qu'on assigne à chaque membre du groupe le travail le plus indiqué pour cette personne ; encourager les membres à assumer leur responsabilité, à évaluer les membres du groupe de façon constante, maintenir les dépenses à un minimum compatible avec les services requis ; accroître les connaissances personnelles globales. (Gouvernance scolaire, Andiwo Obondoh ; Maria Nandago et Elijah Otiende 2005).

### **Aux étudiants**

L'école se conçoit comme un milieu de vie, de rencontre, de collaboration et de convivialité pour ses acteurs, principalement pour les étudiants et les éducateurs. Dans ce cadre, une université de référence s'efforce de créer et de maintenir un environnement convivial, propice à l'épanouissement individuel et collectif de ses acteurs. Ainsi, notre présent travail a pour vocation de donner aux étudiants tchadiens la possibilité de comprendre

qu'il est bien de se lancer dans la mobilité, mais elle nous apporte plus de maux que de biens dans notre système éducatif. Nous leur recommandons ce qui suit :

- De faire confiance aux acteurs politique, admonitifs et aux enseignants des Universités Nationales qui comprennent mieux l'ampleur du phénomène et qui essayent de diagnostiquer pour qu'ils aboutissent aux résultats ;
- Eviter de se lancer dans un mouvement migratoire par ce que les autres le font comme ce fut le cas de certains étudiants qui repartent au Pays sans diplôme avec de faux diplômes ;
- De bien s'informer sur le processus de la mobilité interne et externe afin d'éviter les conséquences néfastes ;

### **A l'Etat**

Nous proposons aux autorités de l'éducation de mettre tout en œuvre pour qu'une procédure de création de nouvelles universités, renforcer les anciennes en équipements et la construction de nouveaux bâtiments avec une capacité à contenir le nombre maximum d'étudiants, et en tenant compte des normes universelles. Elles doivent également créer des nouvelles filières et spécialités, recruter des enseignants qualifiés pour renforcer la nouvelle école doctorale créée en 2019. Bien plus, nous suggérons à l'Etat de :

- améliorer la compréhension par les acteurs de l'éducation du processus de planification participative et de leurs compétences en matière d'élaboration de plans de développement l'enseignement supérieur ;
- Accroître la capacité des acteurs de l'éducation en vue d'une mobilisation efficace et de l'utilisation efficiente des ressources universitaires ;
- promouvoir la culture du suivi et de la localisation participatifs de l'utilisation des ressources en vue d'accroître l'obligation de rendre compte et la transparence des écoles ;
- Employer et payer les enseignants et le personnel d'appui, organiser des rencontres entre parents et enseignants et parrainer les enseignants pour la formation ;
- Résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les enseignants, le personnel d'appui et les étudiants, mobiliser les parents à inscrire les enfants à l'Universités Nationales ;
- Revoir les réformes pour aider les managers des universités à avoir une approche globale et bien coordonnée de la gestion du programme d'études de l'université, du personnel et des ressources ;

- Offrir l'occasion à tous les acteurs de l'éducation (enseignants, parents, gouvernement, société civile, parrains et communauté) de participer au développement de l'université en tant qu'équipe ;
- Revoir le budget précédent pour combler les lacunes et obtenir des renseignements fiables sur tous les postes ;
- Identifier les questions de gouvernance et développer des stratégies en vue des campagnes destinées à l'amélioration des normes et de la performance des Universités. Accroître la capacité et l'espace pour une participation dans la gouvernance et la gestion des Universités.

## CONCLUSION

Parvenu au terme de ce travail, il convient de rappeler que le problème de la professionnalisation de l'enseignement supérieur en général et de l'employabilité des jeunes diplômés de l'Université de N'Djamena tant sur le plan pratique que sur le plan académique est une préoccupation qui a poussé les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à développer des stratégies et des politiques qui n'ont pas toujours eu les effets escomptés et laissent entrevoir des résultats mitigés.

De nombreuses études en management, ont mis en exergue un certain nombre de facteurs qui pourraient justifier cet état de choses. Cette étude s'inscrit dans le champ du management des institutions et du management de l'éducation qui mettent l'accent sur les facteurs individuels comme déterminants de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et de l'employabilité des jeunes diplômés de l'Université de N'Djamena, la volonté de comprendre davantage le phénomène de chômage des diplômés en cherchant à déterminer quels sont les critères qui sont retenus tant dans le recrutement des diplômés. Sur ce chemin, qu'est l'employabilité des diplômés, cette étude souhaite aussi apporter des éléments de compréhension quant aux difficultés rencontrées dans le processus de professionnalisation de l'enseignement supérieur.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bounfour, A. & Epinette, G. (2006). « *Valeur et performance des si. Une nouvelle approche du capital immatériel de l'entreprise* », Paris : Dunod.
- Bandura, A. (2012). *La théorie de l'apprentissage social* - Blog COgniFit\_fichiers.
- Amin, E.- M. (2005). *Science social research: Conception methodology and analysis*. Kampala : Makerere University.
- Bandura, A. (2004). *Une psychologie pour le XXIe siècle ?* », (Hors-série), p. 9-50 ; Savoirs 5.
- Bandura, A. (2004). *Guide for constructing self-efficacy scales*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.).
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*, New York : Mc Caleb-Seider.
- Banque mondiale (2004). "Améliorer l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne : Ce qui réussit" Rapport d'une conférence régionale de formation tenue à Accra, Ghana, du 22 au 25 septembre 2004. Documents et rapport final disponibles à [www.worldbank.org/afr/teia](http://www.worldbank.org/afr/teia). 2004.
- Becker, G. (1994). "Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", New York- National Bureau of Economic Research. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1986a). *The forms of Capital*. In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by J. - G. Richardson, Greenwood Press. New York, Westport, London: John G. Richardson.
- Bourdieu, P. (1986b). *L'illusion biographique*, *Actes de la recherche en sciences sociales* 62 (1), 69-72.
- Bouvier, A. (2011). *Pour piloter par les résultats faut-il chercher à entrer dans les boîtes noires ?* In *Administration et éducation*.
- Brooks, R. & Waters, J. (2011). *Student mobilities, migration and the internationalization of higher education*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Brooks, R. & Waters, J. (2010). *Social networks and educational mobility: the experiences of UK students*. Globalisation, Societies and Education.
- Calenda (2018). *Le calendrier des lettres et sciences humaines et sociales*.
- Chauviré, C. & Fontaine, O. (2003). *Le vocabulaire de Bourdieu*. Coll. Vocabulaire. Paris : Ellipses.
- Leo, C. (2018). *Mobilité étudiante : Les motivations et stratégies des étudiant.es internationaux à l'Université de Neuchâtel*, Mémoire de Master.
- Christian, M. (1991). *Institutionnalisation de la formation permanente*. Strasbourg. Collection publication de la maison des sciences de l'homme, Paris : P.U.F.
- CIEP (2010). *Pilotage des établissements et qualité des apprentissages*. Sèvres : Actes du séminaire.
- Djimrasem, T. (2016). *Les difficultés de l'enseignement-apprentissage au Tchad*. Réflexions sur les problèmes pédagogiques.
- Boccanfuso, D., Savard, D., & Savy, E.-B. (2009). « *Capital humain et Croissance : Evidences sur données des pays africains* », Université de Sherbrooke.
- Durkheim, E. (1956). *Les principes des méthodes en sciences sociales*. Paris : PUF.
- Emtcheu, A. (1982). Modèle psychosocial d'analyse de l'acte éducatif : le nouveau triangle pédagogique. *Annales de la faculté des Arts, lettres et sciences humaines* : Nouvelles. vol.1 n° 2. Yaoundé. PUY.
- Enquête d'Universités Canada sur l'internationalisation, 2014. Consulté sur Internet (<http://www.univcan.ca/fr/universites/statistiques/>), février 2022.
- Piquet, E. (2018). *Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle*.
- Findlay, A. M., King, R., Smith, F. M., Geddes, A., & Skeldon, R. (2012). *World class? An investigation of globalization, difference and international student mobility*. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 37 (1), 118-131.

- Fonkeng, E. G., Chaffi, C. I. & Bomba, J. (2014). *Précis de méthodologie de recherche en sciences sociales*. Yaoundé : Graphicam.
- Fortin, M. F., Côté, J. & Filion, F. (2005). *Fondement et étapes du processus de recherche*. Montréal : Chenelière-Education.
- François, J.-C. & Poupeau, F. (2005). *Les déterminants socio-spatiaux du placement scolaire. Essai de modélisation statistique appliquée aux collèges parisiens*, *Revue française de sociologie*, vol. 49.93-126.
- Grawitz, M. (2004). *Méthode en sciences sociales*. Paris : Dalloz.
- Herbert, A.-S. (1991). *Rationality in political behavior*. Carnegie Mellon University Press. 12, 34-89.
- Godin, M. J. (2018). *La mobilité étudiante au sein de la francophonie : projet de rapport*.
- Zuinen, N. & Varlez, S. (2004). « Développement durable : modes de production et capital humain », Working paper 22-04, Bruxelles : Bureau fédéral du Plan.
- OCDE (2012). « Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE ».
- OCDE (2021). « Du bien-être des nations » : le rôle du capital humain et social, Paris.
- OCDE (1998). « L'investissement dans le capital humain : une comparaison internationale », Paris : Editions de l'OCDE.
- OCDE (2009). « Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE ».
- OCDE (1979). *Capital humain, ouverture extérieure et croissance : estimation sur données de panel d'un modèle à coefficients variables*, Editions de l'OCDE.
- OCDE (2001). « Mesurer le capital humain : Vers une comptabilité du savoir acquis », Paris : OCDE.
- Oliver, C. (2011). *Strategic Responses to Institutional Processes*. *Academy of Management*, 15, 154-169.

- Bourdier, P. (1970). *La reproduction, Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris : Minuit.
- Bourdier, P. (1964). *Les Héritiers, Les étudiants et la culture*, Paris : Minuit.
- Perret-Clermont, A.-N. (1996). La construction de l'intelligence dans l'interaction sociale. Berne : In Peter Lang. Science. Self-efficacy beliefs of adolescents, 5, 307-337.
- Bourdier, P. (1979). *La distinction ; Critique sociale du jugement*, Paris ; Minuit.
- Plane, J-M. (2012). *Théories et management des organisations : Management- Ressources humaines*. Paris : Dunod.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2000). *Public Management Reform A comparative Analysis*, Oxford: University Press, NY.
- Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*, 1ère édition ; Paris : Hachette.
- Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital", *American Economic Review*.
- Silvia, A-S., & Lucien, A. (2014). *Le grand livre du management institutionnel : pour mieux incarner votre métier de manager*. Paris : Afnor.
- Stéphane, G. (2018). *Le management des établissements scolaires*. Paris : De Boeck Supérieur.



## TABLE DES MATIERES

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICACE</b> .....	<b>iii</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTE DES ABREVIATIONS</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>ix</b>
<b>RESUME</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	<b>1</b>
<b>PARTIE I :</b> .....	<b>6</b>
<b>CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE</b> .....	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE</b> .....	<b>7</b>
<b>1. 1. 1. Contexte de l'étude et constats</b> .....	<b>7</b>
<b>1. 1. 2. Justification de l'étude</b> .....	<b>9</b>
<b>1. 2. Problème de l'étude</b> .....	<b>9</b>
<b>1. 3. Champs et problématique spécifique de l'étude</b> .....	<b>10</b>
<b>1. 4. Les question de recherche</b> .....	<b>10</b>
<b>1. 4. 1. La question principale</b> .....	<b>10</b>
<b>1. 4. 2. Les questions secondaires</b> .....	<b>11</b>
<b>1. 5. L'hypothèse générale de l'étude</b> .....	<b>15</b>
<b>1. 6. Objectifs de l'étude</b> .....	<b>15</b>
<b>1. 6. 1. L`objectif général</b> .....	<b>15</b>
<b>1. 6. 2. Les objectifs spécifiques</b> .....	<b>15</b>
<b>1. 7. Délimitations et intérêts de l'étude</b> .....	<b>16</b>
<b>1. 7. 1. Délimitations de l'étude</b> .....	<b>16</b>
<b>1. 7. 2. Intérêts de l'étude</b> .....	<b>17</b>
<b>1. 8. Le type d'étude</b> .....	<b>17</b>
<b>CHAPITRE 2 : LA REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE ...</b>	<b>17</b>
<b>2. 1. L'expérimentation des Nouvelles Qualifications (1984) et le Crédit Formation Individualisé</b> .....	<b>17</b>

2. 2. Analyse critique des concepts.....	32
2. 2. 1. Les conditions d'apparition d'une intention de professionnalisation et les enjeux qui l'entourent.....	32
2. 2. 2. La professionnalisation : constitution des professions.....	33
2. 2. 3. La professionnalisation : « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et institutionnalisation de l'activité .....	33
2. 2. 4. La professionnalisation : « fabrication » d'un professionnel par la formation et, dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation.....	35
2. 3. Théories relatives au sujet.....	36
2. 3. 1. La théorie du capital humain de GARY Becker (1964).....	36
2. 3. 2. Le modèle de la discrimination statistique de Phelps (1972).....	37
2. 3. 3. Le modèle de signalement de Spence (2001).....	37
2. 3. 4. Le modèle de la queue pour l'emploi ou de la file d'attente de Thurow (1972) .	38
<b>CHAPITRE 3 : ANCRAGE MÉTHODOLOGIQUE.....</b>	<b>39</b>
3. 1. Rappel des questions de recherche.....	39
• La question principale de recherche.....	39
• Rappel des questions secondaires de recherche.....	40
3. 2. Les Hypothèses et les variables de l'étude .....	41
• Hypothèse générale.....	41
• Opérationnalisation de l'hypothèse générale.....	41
Les variables des hypothèses de recherche .....	45
Formulation des hypothèses de recherche.....	45
3. 3. Instruments de mesure .....	46
.....	47
<b>DEUXIEME PARTIE : .....</b>	<b>47</b>
<b>CADRE EMPIRIQUE ET OPERATOIRE.....</b>	<b>47</b>
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE.....</b>	<b>48</b>
<b>DES DONNÉES.....</b>	<b>48</b>
4. 1. Présentation des résultats et analyse descriptive des données .....	48
4. 1. 1. La qualité de formation .....	48
4. 1. 2. La qualité de stage des diplômés.....	53
4. 1. 3. Le contenu des curricula .....	56
4. 1. 4. Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement .....	60
4. 1. 5. Identification des répondants.....	64
4. 2. Présentation des résultats et analyse corrélationnelle des données .....	67
4. 3. Étapes du calcul du khi carré.....	68

1. 2. Analyse corrélacionnelle.....	70
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS .....</b>	<b>82</b>
5. 1. Interprétation des résultats de l'étude .....	82
5. 1. 1. Interprétation des résultats relatifs à HR1 .....	82
5. 1. 2. Interprétation des résultats relatifs à HR2 .....	83
5. 1. 3. Interprétation des résultats relatifs à HR3 .....	84
5. 1. 4. Interprétation des résultats relatifs à HR4 .....	84
<b>CHAPITRE 6 : DISCUSSION DES RESULTATS .....</b>	<b>86</b>
6. 1. Vérification des hypothèses.....	86
6. 1. 1 Hypothèse secondaire 1 .....	86
6. 1. 2. Hypothèse secondaire 2 .....	88
6. 1. 3. Hypothèse secondaire 3 .....	90
6. 1. 4. Hypothèse secondaire 4 .....	92
6. 2. Discussion des résultats de l'hypothèse générale.....	94
6. 3. Limites de l'étude et difficultés rencontrées .....	96
6. 3. 1. Limites de l'étude.....	97
6. 3. 2. Difficultés rencontrées .....	97
6. 4. Suggestions.....	98
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>102</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>103</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>107</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>110</b>

## ANNEXES

**RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN**  
*Paix – Travail – Patrie*  
 \*\*\*\*\*  
**UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I**  
 \*\*\*\*\*  
**FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION**  
 \*\*\*\*\*



**REPUBLIC OF CAMEROON**  
*Peace – Work – Fatherland*  
 \*\*\*\*\*  
**THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I**  
 \*\*\*\*\*  
**THE FACULTY OF EDUCATION**  
 \*\*\*\*\*

### Questionnaire

Cher(e)s élèves,

Ce questionnaire contribue dans le cadre d'une étude en Sciences de l'Éducation. Dans son aspect didactique, la présente étude s'interroge sur l'influence des méthodes d'enseignement-apprentissage de l'anglais au premier cycle de l'enseignement secondaire général dans la région du Centre au Cameroun. C'est une enquête purement académique. L'anonymat et le respect des enquêtés sont préservés. Veuillez-vous exprimer en toute confiance et liberté.

#### Consigne de remplissage

Veuillez exprimer votre opinion selon les modalités suivantes :

1  (**Oui**), 2  (**Non**), 3  (**neutre**) (**oui, non ou neutre**)

*Les chiffres placés à côté des cases correspondent à votre degré d'accord ou de désaccord et serviront à la saisie informatique des réponses.*

#### THÈME1 : La qualité de la politique

Cocher soit la case : **1(Oui)** , **2 (Non)** , **3(Neutre)**  (**oui, non ou neutre**)

VI Items	Indicateurs	Formulation de litem	VD Modalités
Q01	Qualité du système	Pensez-vous que la qualité votre système éducatif ait un lien avec le développement de l'employabilité et des	1    2    3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

		formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	
Q02	La motivation politique	Pensez-vous que La motivation politique ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q03	L'implémentation de la politique	Pensez-vous que L'implémentation de la politique ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q04	l'évaluation du système éducatif	Pensez-vous que l'évaluation du système éducatif ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q05	le suivie de formation	Pensez-vous que le suivie de formation ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

		que vous êtes au Tchad ?	
--	--	--------------------------	--

**THÈME2 : La qualité de stage des diplômés**

VI Items	Indicateurs	Formulation de litem	VD Modalités
Q06	la qualité de stage	Pensez-vous que la qualité de stage ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q07	le type de stage	Pensez-vous que le type de stage est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q08	le contenu de stage	Pensez-vous que le contenu de stage ait un lien avec le développement de l'employabilité et des	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

		formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	
Q09	la durée de stage	Pensez-vous que la durée de stage ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

### THÈME3 : Le contenu des curricula

Cocher soit la case 1(Oui),  2 (Non) ,3(Neutre)

<b>VI</b> <b>Items</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Formulation de litem</b>	<b>VD</b> <b>Modalités</b>
Q10	la compétence	Pensez-vous que la compétence requise ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q11	les programmes	Pensez-vous que les	1 2 3

	de formation	programmes de formation sont en relation avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	<input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q12	les qualités des apprentissages	Pensez-vous que la qualité des apprentissages ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q13	la méthode pédagogique	Pensez-vous que la méthode pédagogique est en rapport avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

**THÈME 4 : Le dispositif d'aide à la professionnalisation de l'enseignement**

Cocher soit la case 1(Oui),  2 (Non), 3 (Neutre)



VI Items	Indicateurs	Formulation de litem	VD Modalités
Q14	le contenu de curricula	Pensez-vous que le contenu de curricula est en corrélation avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q15	L'Innovation du curricula	Pensez-vous que l'Innovation du curricula ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q16	les matériels didactiques	Pensez-vous que le matériel didactique ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q17	les travaux	Pensez-vous que les travaux pratiques aient un	1 2 3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

	pratiques	lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	
Q18	Les travaux pratiques	Pensez-vous que les travaux pratiques aient un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1    2    3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q19	Les conseillers d'orientation	Pensez-vous que les conseillers d'orientation aient un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1    2    3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>
Q20	le choix de filière	Pensez-vous que le choix de filière ait un lien avec le développement de l'employabilité et des formations des diplômés de l'Université de N'Djaména que vous êtes au Tchad ?	1    2    3 <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/> ; <input type="checkbox"/>

### THÈME 5 : Identification du répondant

Thème Items	Formulation de litem	Réponses et Modalités
Q21	Votre sexe?	Masculin <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/>
Q22	Votre âge?	20-25ans <input type="checkbox"/> ; 25-30ans <input type="checkbox"/> ;30-35ans <input type="checkbox"/> ;
Q23	Votre religion?	chrétien <input type="checkbox"/> ; musulman <input type="checkbox"/> ; animiste <input type="checkbox"/> ;
Q24	Votre vie matrimoniale	célibataire <input type="checkbox"/> ; marie <input type="checkbox"/>
Q25	Avez-vous déjà exercé une fonction avec votre diplôme ?	oui <input type="checkbox"/> ; non <input type="checkbox"/>

*Nous vous remercions de votre franche et sincère collaboration*