

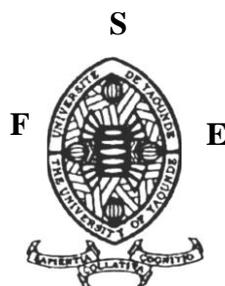
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'ÉDUCATION

FACULTÉ DES SCIENCES DE
L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION
SPÉCIALISÉE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
EDUCATION SCIENCES

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF SPECIALIZED
EDUCATION

**DISPOSITIF DE L'ORIENTATION-CONSEIL ET CAPACITÉ DE RECHERCHE
D'EMPLOI DES ÉTUDIANTS DE LA 3^{ème} ANNÉE DE LA FACULTÉ DES
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DE GESTION DE L'UNIVERSITÉ DE
N'DJAMENA-TCHAD**

*Mémoire rédigé et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de Master en
Sciences de l'Éducation*

Filière : Éducation Spécialisée

Spécialité : Intervention, Orientation et Éducation Extrascolaire

Option : Orientation et Conseil

Par
DAMSOU MAVOUDOU
Licence en Fondement et Pratique de l'Éducation
Option : Orientation Scolaire, Professionnelle et Universitaire
Matricule : 22V3935



Devant le jury composé de :

Président : Pr BANINDJEL Joachen, *Maître de Conférences*

Rapporteur : Dr MEZO'O Gaston-Lebeau, *Chargé de Cours*

Examineur : Dr MBEH Adolph TANYI, *Chargé de Cours*

Septembre 2024

SOMMAIRE

DÉDICACE.....	iii
REMERCIEMENTS	iv
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CAPITRE 2 : CADRE CONCEPTUEL ET FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE...	24
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	60
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	61
TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE	81
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	82
CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS, DISCUSSIONS ET SUGGESTIONS.....	118
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	127
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	131
ANNEXES	137
TABLE DE MATIÈRES.....	144

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à la disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé 1 n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire, ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

À

Mes parents

REMERCIEMENTS

Le présent travail a vu la participation de plusieurs personnes, à qui nous tenons à témoigner toute notre gratitude.

Nous tenons tout d'abord à adresser toute notre reconnaissance à notre Directeur de mémoire, le Dr Mezo'o Gaston-Lebeau qui a dirigé ce travail et dont la rigueur a permis d'améliorer significativement la qualité dudit travail malgré ses multiples occupations.

Nos remerciements s'adressent au Chef de Département de l'Éducation Spécialisée, le Professeur Mbgwa Vandelin et tout le corps d'enseignants de ce département, premiers acteurs de notre formation Universitaire.

Nous remercions le Professeur Bela Cyrille Bienvenu, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE) de l'Université de Yaoundé 1 et tout son staff pour le cadre des études.

Nous exprimons notre gratitude au Doyen de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion (FASEG) de l'Université de N'Djamena et son Secrétaire qui nous ont accueillis et autorisé de collecter des informations auprès des étudiants.

Notre reconnaissance s'adresse aux oncles Djibersou Justin, Kabang Nissou, qui nous ont soutenus pour la finalisation de cycle de Master.

Nous remercions notre mère Likondi Rosaline, notre épouse Komdakki Agnès, les grand-frères Ndeguena Mavouda, Tchihélé Mavouda et Soutangou Mavoudou Nestor pour leurs encouragements tout au long du processus de ce travail.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AUF	: Agence Universitaire Francophone
BEF	: Brevet d'Enseignement Fondamental
BTS	: Brevet de Technicien Supérieur
C	: Coefficient
CAP	: Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CCF	: Centre Culturel Français
CCIA	: Chambre de Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat
CCU	: Centre Culturel Universitaire
CEDEFOP	: Centre National pour le Développement de la Formation Professionnelle
CEF	: Centre d'Employabilité Francophone
CEFOD	: Centre de Formation et des Documentations
CEMAC	: Commission des États Monétaires d'Afrique Centrale
CIAN	: Conseil Français des Investisseurs en Afrique
CLAC	: Centre de Lecture et d'Animation Culturelle
CNCCE	: Comité National du Commerce Extérieure
CNOU	: Centre National des Œuvres Universitaires
C.O	: Conseiller d'Orientation
CONEFE	: Comité National pour l'Éducation, la Formation en liaison avec l'emploi
C.U.E	: Conseil de l'Union Européenne
CV	: Curriculum Vitae
DAAEIOSU	: Direction de l'Action Éducative, de l'Information et de l'Orientation Scolaire et Universitaire
DACAL	: Direction Académique de la Culture, des Arts et de Loisirs
DAETFP	: Direction Académique de l'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle
DAJS	: Direction Académique de la jeunesse et des Sports
DAOP	: Direction Académique de l'Organisation et des Performances
DAPP	: Direction Académique de Planification et de la Perspective
DARHB	: Direction Académique de Ressources Humaines et du Budget
DARI	: Direction Académique de Recherche et de l'Innovation
DEA	: Diplôme d'Études Approfondies
DESS	: Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées
EFTP	: Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle
ENA	: École Nationale d'Administration
ENIB	: École Normale d'Instituteur Bilingue
ENS	: École Normale Supérieure
FASEG	: Faculté des Sciences Économiques et Gestion
FLAC	: Faculté des lettres, des langues, des arts et de communication
FONAJ	: Fonds National d'Appui à la Jeunesse
FONAP	: Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle

FQE	: Formation-Qualification-Emploi
FSE	: Faculté des Sciences de l'Éducation
FSEA	: Faculté des Sciences Exactes et Appliquées
FSHS	: Faculté des Sciences et Sociales
FSJP	: Faculté des Sciences Juridiques et Politiques
Ha	: Hypothèse acceptée
HG	: Hypothèse Générale
Ho	: Hypothèse Nulle
HR	: Hypothèse de Recherche
IHEDN	: Institut des Hautes études de la Défense Nationale
INSEED	: Institut National de la Statistique et des Études Économiques et Démographiques
IOSP	: Information et Orientation Scolaire et Professionnelle
LMD	: Licence, Master et Doctorat.
LTC	: Lycée Technique Commercial
LTI	: Lycée Technique Industriel
MEDEF	: Mouvement des Entreprises de France
MEN	: Ministère de l'Éducation National
MINESUP	: Ministère de l'Enseignement Supérieur
MESRI	: Ministère de l'Enseignement Supérieur de Recherche et de l'Innovation
ONAPE	: Office National pour la Promotion de l'Emploi
ONAJES	: Office National d'Appui à la Jeunesse et sports
OSUP	: Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle
PEP	: Plan Éducatif personnalisé
PMC	: Plan de Maîtrise du Comportement
PTP	: Plan de Transition personnalisé
PM	: Premier Ministre
PR	: Président de la République
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VAE	: Validation des acquis de l'expérience
VI	: Variable Indépendante
VD	: Variable Dépendant

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Le tableau récapitulatif des hypothèses, des variables, des indicateurs, des modalités, des items et de test statistique	68
Tableau 2 : Distribution des sujets par genre	83
Tableau 3 : Distribution des sujets par âge.	83
Tableau 4 : Distribution des sujets sur la filière d'étude des étudiants	84
Tableau 5 : Distribution des sujets sur le nombre d'années d'études	85
Tableau 6 : Distribution des sujets sur le statut socioprofessionnel des parents des étudiants	86
Tableau 7 : Distribution des sujets selon avant mon entrée à la Faculté des sciences économiques et de Gestion, nous avons bénéficié d'un entretien entre le Conseiller d'Orientation sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels.....	87
Tableau 8 : Distribution des sujets selon nous avons passé l'entretien avec le conseiller d'orientation sur les filières d'études porteuses de la Faculté des sciences économiques et de Gestion	88
Tableau 9 : Distribution des sujets selon depuis mon arrivée à la Faculté des sciences économiques et de Gestion , l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants portait sur les éléments à prendre en compte pour le choix des filières d'études.....	89
Tableau 10 : Distribution des sujets selon dès mon entrée à la Faculté des sciences économiques et de Gestion, le conseiller d'orientation lors d'un entretien, aide les étudiants à élaborer leur projet professionnel.....	90
Tableau 11 : Distribution des sujets selon avant mon entrée à l'Université, je vois le conseiller d'orientation informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la Faculté des sciences économiques et de Gestion.....	91
Tableau 12 : Distribution des sujets selon même moi, ma décision de choix de ma filière c'est grâce à l'information que le conseiller d'orientation donne sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la Faculté des sciences économiques et de Gestion.....	92
Tableau 13 : Distribution des sujets selon à la Faculté des sciences économiques et de Gestion, le Conseiller d'Orientation informe toujours les étudiants sur les exigences des études de chaque filière d'études	93
Tableau 14 : Distribution des sujets selon Grâce à l'information qu'on nous livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la Faculté des sciences économiques et de Gestion , je connais tous les débouchés de ma filière d'étude choisie.....	94
Tableau 15 : Distribution des sujets selon l'information sur les cycles d'études de la Faculté des sciences économiques et de Gestion est livrée aux étudiants par le conseiller d'orientation de notre faculté	95
Tableau 16 : Distribution des sujets selon il y a des documents qui contiennent des informations sur la Faculté des sciences économiques et de Gestion, ses filières d'études et les débouchés professionnels, les conditions d'accès à la Faculté des sciences économiques et de Gestion , les cycles de Licence, de Master, du Doctorat.....	96

Tableau 17 : Distribution des sujets selon la mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le conseiller d'orientation au cours de l'entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études	97
Tableau 18 : Distribution des sujets selon la réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le conseiller d'orientation au cours de l'entretien, nous met en confiance de nous-même	98
Tableau 19 : Distribution des sujets selon l'information du conseiller d'orientation à l'étudiant de ses aptitudes, l'oriente davantage	99
Tableau 20 : Distribution des sujets selon je crois que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études	100
Tableau 21 : Distribution des sujets selon je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'études porteuses de la Faculté des sciences économiques et de Gestion	101
Tableau 22 : Distribution des sujets selon mon orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est mon passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle	102
Tableau 23 : Distribution des sujets selon l'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent	103
Tableau 24 : Distribution des sujets selon l'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle	104
Tableau 25 : Distribution des sujets selon j'ai la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (LinkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (Office National pour la Promotion de l'Emploi, agence des volontaires), recherche d'information, etc.	105
Tableau 26 : Distribution des sujets selon j'ai la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la Faculté des sciences économiques et de Gestion tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises, secteur public, commerce international, assurance, etc.	106
Tableau 27 : Distribution des sujets selon j'ai la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la Faculté des sciences économiques et de Gestion tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, Gestion des Ressources Humaines, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc. .	107
Tableau 28 : Distribution des sujets selon j'ai la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un curriculum vitæ et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc.	108

RÉSUMÉ

La recherche que nous avons menée est intitulé : Dispositif de l'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad. Le problème qu'elle vise à résoudre est la difficulté des étudiants de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena à rechercher l'emploi à la fin de leurs études, en raison de l'absence du dispositif de l'orientation fiable au sein de cette faculté et dans les universités du Tchad. La théorie de l'attribution causale a été convoquée dans le cadre de la présente étude notamment le modelé de Heider (1958). Pour mener à bien cette étude, la question centrale qui a guidé notre réflexion est formulée comme suit : Le dispositif d'orientation-conseil détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ? La réponse à cette interrogation a formulé notre hypothèse générale (HG) énoncée de la manière suivante : le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. L'opérationnalisation de cette hypothèse a permis d'obtenir les quatre hypothèses de recherche qui suivent : **HR1** : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. **HR2** : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. **HR3** : Le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. **HR4** : L'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Pour éprouver ces hypothèses, nous avons administré un questionnaire à un échantillon de 139 sujets constitués tous des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques de l'université de N'Djamena-Tchad. Le test de khi deux a permis de tester ces hypothèses. Les résultats obtenus valident toutes les quatre HR au seuil de signification $\alpha=0,05$ avec des coefficients de contingence élevés soient respectivement : $C= 0,39$ pour **HR1** ; $C= 0,26$ pour **HR2** ; $C= 0,18$ pour **HR3** ; $C= 0,16$ pour **HR4**. Au final, l'hypothèse générale de cette recherche a été validée. Nous pouvons donc conclure que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

Mots-clés : Dispositif, Dispositif de l'orientation-conseil, Orientation, Orientation-conseil, Capacité, Recherche d'emploi et Étudiant.

ABSTRACT

The research we conducted is entitled: guidance-advisory system and job search capacity of 3rd year students of the faculty of economic sciences and management of the university of N'Djamena-Chad. The problem it aims to solve is the difficult of students of 3rd year of the Faculty of Economics and Management of the University of N'Djamena to research the job here study, due to the absence of a reliable guidance system within this faculty and universities in Chad. The theory of causal attribution was used in the context of this study, in particular the model of Heider (1958). To carry out this study, the central question which guided our reflection is formulated as follows: Does the guidance and advice system determine the job search capacity of 3rd year students of the Faculty of Sciences economics and management of the University of N'Djamena-Chad? The response to this question formulated our general hypothesis (HG) stated as follows: the guidance-counseling system determines the job search capacity of students. The operationalization of this hypothesis made it possible to obtain the following four research hypotheses: HR1: The guidance counselor's interview with students determines the students' job search ability. HR2: Students' information on study courses and their professional prospects determines students' job search ability. HR3: The skills assessment carried out by a guidance counselor determines the job search capacity of students. HR4: The orientation of students towards promising fields of study determines the job search capacity of students. To test these hypotheses, we administered a questionnaire to a sample of 139 subjects all made up of 3rd year students from the Faculty of Economics at the University of N'Djamena-Chad. The chi-square test was used to test these hypotheses. The results obtained validate all four HRs at the significance threshold $\alpha = 0.05$ with high contingency coefficients, respectively: $C = 0.39$ for HR1; $C = 0.26$ for HR2 $C = 0.18$ for HR3; $C = 0.16$ for HR4. Ultimately, the general hypothesis of this research was validated. We can therefore conclude that the guidance-counseling system determines the job search capacity of 3rd year students of the Faculty of Economics and Management at the University of N'Djamena-Chad.

Keywords: System, Guidance-counseling system, Orientation, Guidance-counseling, Capacity, Job search and Student.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans les années soixante, l'interrogation en matière d'orientation portait sur la question des pénuries de main d'œuvre qualifiée, la nécessité de développer la scolarisation pour répondre aux besoins de compétences d'une société industrielle en croissance apparemment inépuisable. La question d'une adéquation quantitative entre les besoins de diplômés du système productif et les offres effectives faites par le système d'enseignement se pose alors avec une vigueur particulière, au point qu'un bon nombre des pays développés se sont efforcés d'intégrer l'éducation dans un effort de planification socioéconomique. La crise et le chômage qui se sont développés depuis les années soixante-dix ont par la suite centré l'attention sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et les problèmes de reconversion des chômeurs écartés par les restructurations économiques du circuit du travail (Doray & Maroy, 1995). Dans le contexte du Tchad où le problème d'employabilité se pose avec acuité, le gouvernement et les partenaires sociaux s'interrogent sur des mesures à prendre pour atténuer les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés.

En effet, l'orientation reste une méthode d'assistance, une démarche et une pratique éducative de type continu visant à aider un individu (client) à faire des choix délibérés, bénéfiques lui permettant de se réaliser pleinement. Dans ce processus éducatif, Okéné (2009) pense qu'il est question de suivre et d'accompagner un individu tout en lui donnant, en cas de besoin, des informations et des conseils utiles dans la perspective de lui permettre de construire ses propres projets sur tous les plans. Dans le cadre de la politique nationale de l'emploi, l'État tchadien a créé l'Office National pour la promotion de l'emploi (ONAPE) chargé de promouvoir l'employabilité des jeunes. Par ailleurs, il a été créé un Office National d'Appui à la Jeunesse et aux Sports (ONAJES) et l'appel à la création et la promotion de l'entrepreneuriat en 2022, pour faire face aux intempéries causées par le chômage des jeunes et renforcer les capacités, faciliter l'insertion et autonomiser les personnes sans emploi. Il est ainsi pertinent de s'intéresser au dispositif de l'orientation-conseil afin de mieux informer, guider, orienter et conseiller les étudiants sur les réalités de formation et du monde de l'emploi.

En raison de l'importance que revêt l'orientation-conseil dans l'autonomisation et la maturité de l'individu, le taux important du chômage (85%) a mobilisé la réflexion et le débat dans la perspective d'améliorer l'offre de l'orientation dans le système éducatif.

Force est de constater que l'orientation occupe une place centrale dans le processus d'intégration des étudiants dans la société. Par conséquent, dans une conjoncture mondiale des crises et d'instabilité accrue, de changement rapide du milieu de travail, d'évolution

accélérée des technologies de l'information et de communication, de l'augmentation massif des chercheurs d'emploi, d'émergence de nouveaux métiers et des filières de formation, les chercheurs d'emploi doivent se mettre en mesure de prendre conscience de leurs caractéristiques personnelles et des exigences du milieu professionnel. Ceci pour développer leur capacité en vue de l'insertion professionnelle. Elle est considérée comme la troisième force du système éducatif à côté de l'administration et de la pédagogie. C'est pourquoi au vu de ce qui précède, que notre étude pose un problème de la faible capacité des étudiants à rechercher un emploi, que nous dénonçons l'inapplication de dispositif de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur au Tchad. En effet, il n'y a pas d'entretien, pas d'information concernant les filières et leurs débouchés professionnels, ni orientation plus jamais de bilan de compétences au bénéfice des étudiants.

La relation de dispositif de l'orientation-conseil avec la capacité de recherche d'emploi des étudiants est une thématique traitée par plusieurs chercheurs. L'intervention de Cahuc & Hervein (2023) soulignant que :

Une entrée sur le marché de l'emploi réussie repose essentiellement sur deux piliers. Tout d'abord, accéder au diplôme correspondant à ses aspirations et ses capacités grâce à une bonne orientation dans le système éducatif. Ensuite, trouver un emploi au mieux adapté à ses compétences et à ses aspirations. L'orientation a un impact crucial non seulement pendant les études, mais aussi au moment de l'entrée sur le marché de l'emploi (Cahuc & Hervein, 2023p :143).

Les auteurs ont soulevé des questionnements qui nous ont interpellés et ont piqués notre intérêt face à la négligence de l'orientation dans l'enseignement supérieur au Tchad.

Pour mieux expliquer et prouver combien le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants, nous avons convoqué la théorie de l'attribution causale.

Dans ce mémoire, nous nous intéresserons sur le dispositif de l'orientation-conseil approprié à l'enseignement supérieur en rapport avec la capacité de recherche d'emploi à l'ère d'instabilités constatées.

Afin de mieux traiter et répondre aux questionnements soulevés, nous nous sommes rendus sur le terrain mini de questionnaire. La recherche empirique a enfin été complétée par les approbations de nos répondants. Voudrions comprendre en quoi le dispositif de l'orientation-conseil peut être un facteur de renforcement de capacité des étudiants dans la recherche d'emploi et s'il est appliqué au Tchad.

Ainsi notre investigation comprendra trois parties, organisées en cinq (5) chapitres :

La première partie : Cadre théorique de l'étude, comporte deux chapitres : la problématique de l'étude et l'insertion théorique de l'étude en lien avec le problème de l'étude. Le premier chapitre traitera la problématique de l'étude : nous parlerons du contexte et justification de l'étude, la position et formulation du problème, les questions de notre recherche, les objectifs, les intérêts, la délimitation de l'étude.

Le deuxième chapitre portera sur la définition des concepts clés de l'étude et la revue de littérature relative au sujet. Nous convoquerons ensuite une théorie relative à notre recherche. La deuxième partie sera réservée au cadre méthodologique, comporte un seul chapitre. Le troisième chapitre sera consacré à l'approche méthodologique de l'étude, type de recherche, la généralité sur la recherche, définition des hypothèses et des variables, le rappel des questions et des hypothèses de recherche, le site de recherche, la population cible de l'étude, la technique de l'échantillonnage et l'échantillon. Nous présenterons nos instruments de collecte de données y compris l'analyse de ces données. La troisième partie intitulée cadre opératoire : comportera deux chapitres : Le quatrième chapitre s'articulera autour de la présentation et analyse des résultats de la recherche faite sur le terrain ; Le cinquième chapitre consistera en la dernière articulation de notre étude s'organise autour des interprétations, des discussions de résultats, des limites de l'étude, ainsi que des suggestions à l'endroit des étudiants, des parents d'étudiants, des conseillers d'orientation, responsables académiques et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation.

PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

La problématique est : « une interrogation explicite relative à un domaine que l'on désire explorer en vue d'obtenir de nouvelles informations » Fortin (2016, p.51). La problématique de la présente étude s'articule autour des points suivants : le contexte et justification de l'étude, la position et formulation du problème de l'étude, la question de recherche, les objectifs, les intérêts et la délimitation de l'étude.

1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Dans le monde où les offres de formation se diversifient et se densifient, les filières d'études et leurs débouchés professionnels se multiplient, les métiers naissent et le monde de l'emploi se complexifie avec l'évolution considérable de la technologie de l'information et de la communication (TIC), les pratiques de l'orientation deviennent une nécessité tout au long de la vie des individus.

L'orientation en tant qu'un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités et leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles et collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière (Résolution du Conseil de l'Union Européenne, 2008).

Au regard de cette résolution, l'orientation-conseil a une grande mission et est instaurée aujourd'hui dans le système éducatif de tous les pays du monde. Pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, l'orientation-conseil représente un mécanisme préventif et de lutte contre le chômage.

Cette étude se situe dans le domaine général de l'éducation, spécifiée en ingénierie de l'orientation-conseil, notamment de l'orientation des étudiants. En tant que pratique éducative, l'orientation se définit comme une aide apportée à l'individu pour lui permettre de se déterminer. Elle recouvre des activités aux niveaux des individus (information, entretiens, bilans, évaluation, conseil...), des groupes (information, entretiens, bilans, évaluation, conseil...) et des institutions (mise en place des ateliers et des procédures d'aides à l'orientation avec les équipes d'enseignants (Gysbers & Henderson, 2000)). Le principe de base qui a fondé ces actions est celui du développement de l'autonomie de l'individu : c'est la

personne concernée qui effectue ses propres choix ; l'aide qui est apportée vise à lui permettre de prendre des décisions plus réfléchies (Blanchard, 2000). Pour ce faire, il est certain que les pratiques de l'orientation est un moyen de lutte contre le chômage, l'inadéquation formation-emploi, échec des élèves ou étudiants et les grands problèmes de l'employabilité, etc.

En Europe et aux États-Unis, les premiers services d'orientation professionnelle apparaissent dans le but de conseiller et de guider les adolescents dans le choix d'un métier (Martin, 2002). Aucun pays ne peut sous-estimer l'orientation-conseil, s'il prétend promouvoir la formation et l'emploi des citoyens. Dans le cadre de cette recherche, c'est l'application de dispositif de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur en faveur des étudiants qui nous intéresse. Les universités sont sans nul doute comme des machines de production de capital humain, auxquelles l'administration, la pédagogie et l'orientation jouent un rôle très significativement interdépendant. Bysshe, Hughes & Bowes (2002) affirment à cet effet qu'une analyse récente des avantages économiques de l'orientation professionnelle conclue que l'on peut accorder un degré élevé de fiabilité aux données révélant l'impact positif à court terme de cette activité du point de vue des acquis, de la motivation et des attitudes et, en revanche, une fiabilité modérée en ce qui concerne son impact sur les comportements effectifs. L'analyse d'autres travaux de recherche, principalement réalisés aux États-Unis et au Royaume-Uni (Killeen, Killeen, Sammons & Watts, 1999) mettent en lumière un certain nombre d'impacts qui semblent devoir contribuer à la réalisation des objectifs nationaux des politiques d'éducation et des politiques des marchés du travail. On peut notamment citer les effets suivants : un plus grand intérêt des personnes pour les études et la formation ; leur participation à des activités de formation dites « formelles » et « informelles » ; une incidence positive sur les connaissances acquises, et en particulier une amélioration de l'aptitude à prendre des décisions et une meilleure connaissance des possibilités de formation ; une multiplication des activités d'analyse des emplois et de recherche d'informations sur les métiers ; une motivation accrue à rechercher du travail. L'OCDE (2003) ajoute que toutes ces évolutions impliquent une transformation des services d'orientation professionnelle dans le supérieur, qui doivent désormais avoir davantage pour mission de développer l'employabilité des étudiants. Elle a tiré une conclusion lors de son analyse des politiques d'éducation que : « partout dans le monde, l'enseignement supérieur est soumis à des pressions en faveur du changement ». Il se développe rapidement et sa contribution à la prospérité économique est jugée indispensable. Les universités et les autres établissements sont censés de créer des connaissances, améliorer l'équité, répondre aux

besoins des étudiants et faire preuve de plus d'efficacité dans l'accomplissement de ses tâches (OCDE, 2003).

En effet, le Conseil de l'Union Européenne (2008) invite de manière particulièrement explicite les États membres à renforcer le rôle de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre des stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie en conformité avec la stratégie de Lisbonne et d'appliquer, en fonction du contexte national. De cette stratégie découle 4 principes directeurs, de façon à accompagner les transitions tout au long de la vie des citoyens, à savoir :

- favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie ;
- faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation ;
- développer l'assurance qualité des services d'orientation ;
- encourager la coordination et la coopération des différents acteurs au niveau national, régional et local.

L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), dans sa recommandation concernant l'enseignement et la formation professionnelle et technique (EFTP), (2015) et sa Stratégie pour l'EFTP (2016–2021), souligne le rôle important que jouent les services d'information et d'orientation professionnelle pour assurer la qualité et la pertinence des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) (**Groupe inter-agence sur l'enseignement et la formation professionnelle et technique**, 2021).

L'article L313-1 Modifié par LOI n°2021-1774 du 24 décembre 2021 - art. 9, stipule que le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements, sur l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée dans les conditions définies à l'article L. 6211-1 du code du travail, sur les professions ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnels fait partie du droit à l'éducation. Selon ce qui vient d'être souligné, l'orientation-conseil pour atteindre les objectifs d'un système éducatif, mérite sa place dans le système de formation des individus. C'est pourquoi elle doit être encadrée par des grandes instances.

En Afrique francophone, le système éducatif en tant que mode d'organisation de l'éducation dans un pays, est à l'image de celui de pays colonisateur. Ce qui justifie cette transmission de système, est que le cheminement de l'orientation en Afrique n'est pas forcément différent de ce qui a eu au cours à travers le monde. Partant d'une vision d'un être

humain à s'orienter dans le sens jugé indiqué, on en est arrivé à celle d'une personne capable d'autodétermination par la voie éducative (Danvers, 1988 ; 2001 ; Guichard & Huteau, 2006, cité par Mezo'o, 2023). Il faut aussi préciser que les pays africains après deux décennies de délaissement (1984-2005) ont cependant bénéficié de l'appui de l'UNESCO en 2005 de la déclaration de politique sous-régionale en faveur du programme d'orientation et de conseil ratifiée par 28 États dont 10 francophones : Burkina-Faso, Burundi, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Niger, Rwanda, Sénégal, Tchad (Piper & Kasséa, 2004 ; Kasséa, 2009). Ces idées sont nées des grands avantages qu'apporte l'orientation-conseil pour la société africaine. À cet effet, Okéné (2013) et Sovet, Bomda, Ouedraogo, & Atitsogbé (2013) expriment que les besoins en la matière sont très importants dans les pays d'Afrique subsaharienne francophone, face aux inégalités sociales et de l'inadéquation importante entre l'offre de formation et les besoins du marché de l'emploi, le bilan reste assez mitigé. Au Cameroun par exemple, la loi n°2023/007 du 25 juillet 2023 portant l'orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun dans son article 7 alinéa 3, définit les missions assignées à l'enseignement supérieur, au premier point celui d'assurer l'information et l'orientation des étudiants et des élèves sur l'organisation des études, des débouchés professionnels et les passerelles de mobilité entre les formations (MINESUP, 2023).

Au Tchad, en particulier, la Loi N°16/PR/2006 portant orientation du système éducatif tchadien dans son article 40 a assigné à l'enseignement supérieur les missions de :

- Assurer la formation initiale et continue des cadres dans l'option nationale d'éducation et de formation en liaison avec l'emploi ;
- Conduire des activités de recherche fondamentale et appliquée ainsi que de diffusion des résultats de ces recherches, notamment dans les domaines en rapport avec les besoins de développement du pays ;
- Contribuer à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ;
- Contribuer à la formation d'une identité culturelle et d'une conscience nationale favorisant la prise de conscience des problèmes liés à l'histoire et au développement des sociétés tchadiennes.

Le décret N°1133/PR/MESRI/2019 portant l'organigramme du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans son chapitre 3, section 3, paragraphe 1 et article 19 que la direction de l'enseignement supérieur est chargée de la mise en œuvre du suivi et du contrôle de la politique du gouvernement en matière d'enseignement

supérieur en lien avec les priorités nationales de développement. Cette direction joue les rôles suivants :

- Promouvoir les formations continues et les filières professionnelles dans les établissements publics et privés d'enseignement supérieur conformément au marché de l'emploi ;
- Inventorier et tenir à jour les informations sur les filières d'enseignement et de formation du supérieur ;
- Promouvoir les filières professionnelles conformément aux priorités et besoins du pays dans les institutions publiques et privées d'enseignement supérieur ;
- Mettre en place un dispositif dynamique d'accueil, d'information et d'orientation des étudiants ;
- Diffuser aux étudiants les offres de stages et d'emplois, et les assister dans la recherche de stage et d'un premier emploi ;
- Fournir un service de conseil individualisé aux étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle ;
- Mettre en place un suivi de l'insertion professionnelle des étudiants sortants
- Organiser en coopération avec les universités les actions d'information (salons, forums, nuit d'orientation etc.) ;
- Bâtir un partenariat solide et proactif avec les acteurs du monde professionnel (entreprises, chambres consulaires, confédérations professionnelles etc.) afin de mettre en place les actions indispensables (communication sur les métiers ; rencontres : entreprises-étudiants-enseignants ; simulations d'entretien ; visites d'entreprises, parrainages ; demandes d'offres de stages d'emploi etc.) (MESRI, 2019).

De ce qui précède, le Décret N°1762/PR/MESRI/2019 du 30 octobre 2019 abrogeant le Décret N°860/PR/PM/MEN/2014 du 14 août 2014 organise le système éducatif tchadien en huit académies couvrant toutes provinces que compte le pays. Selon l'organisation de l'académie du sud, la place de l'information et de l'orientation est clairement définie. Elle est organisée comme suit :

- Direction Académique de la culture, des Arts et Loisirs (DACAL), est subdivisée en deux divisions :
 - Division de valorisation et de la gestion des loisirs ;
 - Division de gestion et de promotion du patrimoine culturel et artistique.
- Direction Académique de la Jeunesse et des sports (DAJS) :

- Division de la promotion du sport scolaire et universitaire ;
- Division de la promotion et de l'encadrement des jeunes.
- Direction Académique de l'Organisation et des Performances (DAOP) :
 - Division de l'évaluation des apprentissages et des performances du système ;
 - Division de l'organisation des examens et de concours et des diplômes.
- Direction Académique de la Planification et de la Prospective (DAPP) :
 - Division des cartes scolaires et de gestion des infrastructures ;
 - Division des statistiques scolaires et universitaires.
- Direction Académique des Ressources Humaines et du Budget (DARHB) :
 - Division de budget
 - des ressources humaines ;
- Direction Académique de l'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (DAETFP) :
 - Division de la formation professionnelle ;
 - Division de l'enseignement technique
- Direction Académique de la Recherche et de l'Innovation (DARI) :
 - Division de l'Innovation ;
 - Division de Recherche.
- Direction Académique de l'Action Éducative, de l'Information et de l'Orientation Scolaire et Universitaire (DAAEIOSU) :
 - Division de l'Information et de l'Orientation Scolaire et Universitaire ;
 - Division de l'Éducation Inclusive.

D'après les initiatives ci-dessus, c'est-à-dire que dans les moments d'instabilité, le droit à l'Information et l'Orientation Scolaire et Professionnelle (IOSP) se positionne comme « l'épine dorsale » de tout système éducatif et de formation professionnelle (Courtebras, 2010). Ne pas en faire usage c'est évoluer comme un naufragé sans boussole. Pour concilier son projet professionnel avec l'instabilité du marché du travail, il est recommandé de le coupler à la formation ; à la quête d'informations fiables ; au coaching professionnel efficient ; à un bon accompagnement social ; à une bonne estime de soi et à un développement des aptitudes à la résilience (Germé, 2011 ; Guichard, 2017).

Néanmoins, au Tchad, nous constatons qu'il y a un accroissement de taux du chômage révélant un indicateur qui interpelle les pouvoirs publics de trouver des solutions appropriées

pour mettre fin à ce phénomène déstabilisant son développement. Dans les deux dernières décennies, le chômage des jeunes diplômés est devenu plus considérable, dû à l'augmentation significative de la population tchadienne d'une part et l'augmentation des diplômés des écoles de formation et des universités d'autre part. Cette augmentation se justifie comparativement au résultat de l'indice démographique des études antérieures sur la population du Tchad. Selon les résultats définitifs du deuxième recensement de la population du Tchad de Juin 2009, l'Institut National de la Statistique, des Études Économiques et Démographiques donne un chiffre total de la population du Tchad à 11274106 d'habitants environ sur l'étendue du territoire (INSEED, 2009). Dans le document, Plan National de Développement Sanitaire quatrième génération(PNDS4), élaboré par le Ministère de la Santé Publique et de la Prévention(MSPP) en collaboration avec ses partenaires techniques et financier, précise que la population du Tchad de 2009, est passé à 15778417 habitants en 2017 et 17305108 habitants en 2021(MSPP, 2022). Au regard des données actuelles disponibles pour le Tchad, la population est montée à 17,72 millions d'habitants environ (Banque Mondiale, 2022).

À côté de cela, le taux des diplômés des universités et des écoles de formation professionnelles publiques et privées augmente, il existe un écart très important avec les décennies précédentes. Selon le rapport sur la situation de l'emploi des jeunes âgés de 15-30 ans en 2020, le taux du chômage au Tchad est passé de 5,8 % depuis la toute première décennie d'exploitation du pétrole, à 42% en 2015 et à 60% en 2017 (Banque africaine de développement, 2020). Selon l'INSEED (2022), donne un taux de 85% des diplômés sont à la recherche d'un emploi, avec une majorité de 59% d'hommes diplômés sans emploi et 26% de femmes diplômées sont également sans emploi et sont à la recherche de travail (Alwihda, 2023). Suite à l'exagération de la montée du taux de chômage dans le pays, le chef de l'État dans son discours de 31 décembre 2020, affirme que : « la crise économique que connaît le pays a non seulement rendu l'accès à l'emploi difficile voire impossible, mais a aussi rendu plus précaire les emplois existants ». Le Tchad a placé son espoir sur les revenus pétroliers, mais depuis la crise due à la chute du prix de pétrole, l'État n'arrive plus à couvrir ses besoins nationaux (Alwihda, 2023). Il ressort d'une enquête menée par le laboratoire d'étude et de recherche en économie appliquée et de gestion (LAEREAG) de l'université de N'Djamena que le 35,39% de chômeurs au Tchad sont ceux ayant suivi une formation dans le domaine des sciences sociales, du commerce et du droit (Douzouné, Gadom, Awat & Neuyambe, 2016). Mais, aucune étude n'a déterminé le pourcentage des chômeurs nantis des diplômes des sciences économiques et de la gestion, l'une des filières du domaine des sciences sociales

dont il est question. D'après ces sources, le phénomène du chômage au pays de Toumai (Tchad) est trop inquiétant. Dans un atelier de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle au Tchad, l'ONAPE situe la situation de l'emploi au Tchad après l'enregistrement de 1614 des demandes d'emploi en 2008, 95% sont des diplômés qui n'ont jamais un premier emploi (PNEFP 2014). L'INSEED (2022) affiche un indice de 85% des diplômés hommes et femmes qui sont à la recherche d'un emploi. Ce diagnostic nous fait savoir que les demandeurs d'emploi sont en majorité des diplômés détenant le BTS/DEUG, CAP, Licence, maîtrise/Master, DEA/DESS etc. Poursuivant la même idée, Mahamat (2017), reconnaît que : « les jeunes sont confrontés à un problème crucial notamment le chômage, qui a pour corollaire la délinquance juvénile, la faim et la pauvreté ». Ces constats ne sont pas du reste, lors d'une causerie-débat de l'AUF-TCHAD en collaboration avec le Bureaux de l'Afrique centrale sur le thème : « les universités africaines face aux problème de l'employabilité », introduit au Tchad comme partout ailleurs en Afrique francophone, l'employabilité des jeunes est un réel problème. Les jeunes sortent de l'université et atterrissent dans le marché de l'emploi mais ne trouve pas de travail. D'autres études allant dans le même sens ont présenté la situation de l'emploi et du marché du travail au Tchad, caractérisée par plusieurs défis. Partant d'un rapport présentant la situation de l'emploi et du marché du travail au Tchad. Sindang (2016) pour sa part a évoqué les défis auxquels les jeunes font face, entre autres :

- La grande majorité des jeunes est très peu qualifiée. Les diplômés sans emploi ou chômeurs à la sortie des études se trouvent confronter à la limitation du marché du travail formel ;
- L'emploi des jeunes constitue donc pour le Tchad une préoccupation majeure et un enjeu central ;
- Les opportunités et les perspectives économiques et les systèmes éducatifs ne répondent pas aux besoins immenses soulevés en milieu rural comme urbain ;
- Le sous-emploi reste très important en zone rurale où vivent 8 tchadiens sur 10 ;
- L'économie informelle, deuxième pourvoyeuse d'emplois après l'agriculture, la pêche et l'élevage est alimentée par un exode rural massif des jeunes à la recherche des emplois de la campagne vers les centres urbains. Mais, cette main-d'œuvre majoritairement non qualifiée est formée sur le tas ;

- difficulté d'avoir une vision claire de la situation actuelle du marché du travail au Tchad. Cela est dû à l'absence d'un système d'informations et de collecte de données qui puissent fournir des statistiques fiables ;
- L'existence des données parcellaires fournies par les services publics et privés intervenant dans la promotion de l'emploi, mais qui ne donnent pas une image objective ;
- La promotion de l'emploi pour les jeunes, les femmes et d'autres groupes vulnérables se heurte à de nombreux défis liés au niveau de l'environnement institutionnel.

Il ressort de cette illustration que le chômage des diplômés semble être lié aux facteurs endogènes. Au Tchad, le chômage peut se situer selon Sindang (2016) à trois niveaux :

- **Niveau institutionnel** (la mauvaise orientation des contenus de formation, le manque de volonté du pouvoir public d'insérer professionnellement les jeunes et le manque de gestion des ressources publiques allouées à la promotion de l'emploi des jeunes) qui entraîne :
 - L'absence d'une vision partagée de promotion de l'emploi des jeunes ;
 - Le faible niveau de connaissances sur la problématique de l'emploi des jeunes ;
 - La faiblesse du système des formations professionnelles et techniques ;
 - Les difficultés de financement des initiatives.
- **Au niveau des chercheurs d'emploi**
 - L'absence des compétences techniques et professionnelles en liaison avec les besoins du marché du travail ;
 - La faible culture entrepreneuriale ;
 - Les faibles capacités managériales des jeunes entrepreneurs.
- **Au niveau des structures d'accompagnement et/ou des recherches**
 - L'accès limité à l'information sur les opportunités d'affaires.

Cette analyse se résume selon laquelle l'inapplication de dispositif de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur, voire sur tous les niveaux est l'une des causes d'une faible capacité de recherche d'emploi des diplômés.

Pour redresser la résolution de problématique du chômage des jeunes au Tchad, il est une préoccupation très importante repérable à travers ce qui suit :

L'analyse de la situation de l'emploi qui vient sommairement d'être présentée, reste un défi majeur à relever, les jeunes constituent les principaux moteurs et acteurs de

développement du pays, alors que le chômage va grandissant. Les opportunités d'emploi existent partout, mais il faut des actions cohérentes à tous les niveaux par la diversification des dispositifs d'insertion professionnelle : la formation professionnelle, l'apprentissage, l'entrepreneuriat, le renforcement des capacités des institutions, la mise en adéquation offre de formation et besoins de l'économie du pays (Sindang, 2016).

On ne peut plus s'attendre à ce que les diplômés de l'enseignement supérieur considèrent leur insertion professionnelle comme facile. C'est pourquoi il nous semble particulièrement important de contribuer à mieux comprendre le processus de transition entre les études supérieures et l'emploi et à l'envisager dans toute sa complexité (Vieira & Coimbra, 2005). C'est au début du XXI^e siècle que les chercheurs américains Cartier (2001, paragr 4) a suggéré que :

La complexité devient la règle, les professions sont de moins en moins visibles, les transitions école-travail, puis travail formation sont de plus en plus délicates à gérer. Tout cela constitue de vrais défis pour les jeunes, affectant leur développement social, personnel, scolaire et professionnel. Pour faire face à ces changements, le système scolaire américain doit se réformer et en particulier le système d'orientation. La conception même de l'orientation doit changer : celle-ci doit être intégrée à l'éducation sous la forme d'un programme complet avec un contenu qui lui est propre.

Certes, un appel de reformulation du système d'orientation interpelle aussi le Tchad, a s'intéresse d'avantage aux activités de pratiques d'orientation-conseil qui ne sont appliquées jusqu'à là à l'université, et qui ont des conséquences néfastes sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Même, depuis quelques décennies, plusieurs actions institutionnelles ont été mises en œuvres pour aider conjointement les diplômés à s'intégrer le monde de l'emploi à savoir :

- Fonds national d'appui à la jeunesse (FONAJ) ;
- Office national pour la promotion de l'emploi(ONAPE) ;
- Fonds national d'appui à la formation professionnelle(FONAP) ;
- Observatoire de l'éducation, de la formation et de l'emploi ;
- Chambre de commerce et de l'industrie et de l'artisanat (CCIA) ;
- Comité national pour l'éducation en liaison avec l'emploi (CONEFE) ;
- Centre d'employabilité francophone(CEF) etc.

Ces institutions avaient pour mission suivante :

- L'accompagnement et l'insertion professionnellement des jeunes ;
- La valorisation de l'adéquation-formation-emploi ;

- La promotion de l'emploi ;
- L'initiative visant à soutenir les jeunes dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle etc.

Par conséquent, l'implantation de centre d'employabilité francophone (CEF) par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) dans le souci de répondre aux défis de l'employabilité qui préoccupent tout le monde. La directrice régionale de l'AUF Afrique et des grands lacs, Pr Aissatou Sy Wonyu lors de la cérémonie inaugurale dudit centre à N'Djamena, le 17 février (2022) a indiqué que : « le CEF se repose sur le conseil et le tutorat d'emploi, la formation complémentaire en compétences transversales, les certifications professionnelles et la pré-incubation entrepreneuriale ». Il faut noter qu'au Tchad, les politiques en matière de l'orientation et conseil sont trop méconnues. Les communautés éducatives ne considèrent pas souvent les activités d'orientation comme une composante du système éducatif, moins encore dans le but de donner des qualités au système éducatif, et le plus dommage est ce que 8/10 des établissements d'enseignements secondaires ne disposent pas des conseillers d'orientation, pas du tout dans l'enseignement supérieur. Pourtant plusieurs constats ont prouvé que le chômage en est résultat de l'absence des pratiques des activités d'orientation-conseil, manque des volontés des politiques en matière de l'éducation etc.

Pourtant la loi 16/PR/2006 du 13 mars 2006, portant l'orientation du système éducatif tchadien a repris en son compte ses préoccupations de l'orientation fondamentales du système éducatif, les missions, les finalités et les objectifs du système éducatif. En 2008, les orientations de la politique sectorielle de l'éducation ont été reprises dans le document, Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté (2008) qui se décline en six(06) axes stratégiques parmi lesquels, le 4^e axe concerne la réorientation de la formation et de l'enseignement supérieur en fonction des besoins du marché du travail. C'est ce qui sous-entend que les étudiants sortis du cadre supérieur devront intégrer le marché de l'emploi sans aucune difficulté, malgré les perpétuelles mutations et les exigences du monde de l'emploi, la complexité des métiers, la conjoncture économique, la naissance des nouveaux métiers, l'évolution de la technologie et du numérique qui pourraient mettre ces derniers en situation de vulnérabilité. C'est-à-dire, ils devraient avoir la capacité de rechercher leur premier emploi avec aisance, tout en maîtrisant la recherche d'information, la structuration et la rédaction de leur CV, de lettre de motivation, de technique d'entretien d'embauche, etc.

Le constat sur l'employabilité des jeunes au Tchad est grand, mais il y a un grand écart entre les missions et la finalité du système éducatif tchadien, il n'y a pas d'espoir pour les jeunes diplômés des universités.

À cet effet, l'idée de dispositif de l'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad surgie.

1.2. POSITION ET FORMULATION DE PROBLÈME DE L'ÉTUDE

Dans la nouvelle école capitaliste, l'orientation tend à prendre le pas sur l'enseignement. La transmission des connaissances, si elle n'est pas entièrement occulté, est devenue une fonction secondaire au regard de ce qui désormais doit primer l'orientation des élèves et des étudiants (Laval, Vergne, Clément & Dreux, 2011). Dans le contexte du Tchad, on constate qu'il n'y a pas de vision et des nouvelles initiatives au regard des problématiques de l'employabilité.

Le manque de l'orientation dans l'enseignement supérieur est la source du chômage, la question d'adapter les formations dans les universités et instituts universitaires au monde du travail, rencontre d'énormes difficultés, pourtant la formation au supérieur doit nécessairement répondre aux attentes de la société et du monde du travail (Alwihda, 01/2021). Il s'avère que le choix des filières est l'une des phases les plus compliquées et les difficultés que rencontre la plupart des bacheliers. Il est trop malheureux de voir les étudiants s'orienter par le suivisme, sous la pression des parents, par imposition des filières d'études ou par un manque d'informations scolaires, universitaires et professionnelles. L'orientation dans les filières jugées porteuses reste d'actualité au Tchad, car il est connu de tous que dans les universités et même le rectorat n'a pas un service d'orientation. Djimrassem (2017) revient sur la question de l'adéquation du système de formation dans les études supérieures avec le marché du travail, doit être une attention soutenue par le gouvernement, à travers le ministère de l'enseignement supérieur, pour permettre aux universités de remplir leurs missions face aux attentes du monde du travail et de la société.

La présente étude vise à résoudre le problème de la difficulté des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena à rechercher l'emploi à la fin de leurs études. Après des longues études empiriques sur l'employabilité des jeunes diplômés au Tchad, nous avons constaté que malgré l'existence des institutions comme : l'ONAPE, le FONAP, MINSRI etc.) et les efforts des différentes actions

politiques nationales et internationales, les jeunes diplômés rencontrent toujours des difficultés à rechercher et trouver un emploi après leur sortie du système universitaire. Force est de constater que la plupart des institutions citées ci-haut a pour mission de secourir les diplômés identifiés dans leurs base des données après la fin de formation. Pourtant le sérieux appui devrait se faire avant la sortie des étudiants du cursus universitaire. En effet, les difficultés que les diplômés tchadiens font face lors de leur recherche d'emploi sont entre autres :

- L'insuffisance d'information sur les opportunités d'emploi, ceci est dû au manque de communication entre les universités et les entreprises, les offres pertinentes et/ou les ressources pour aider les étudiants ;
- L'insuffisance des compétences en recherche d'emploi qui suppose l'incapacité ou l'incompétence nécessaires pour rechercher efficacement l'emploi, de rédiger un CV et une lettre de motivation convaincante ou encore la technique d'entretien d'embauche ;
- L'insuffisance de l'orientation professionnelle, d'autres étudiants ne savent clairement ce qu'ils veulent faire après leurs études et ne savent se diriger vers une carrière qui leur convient
- L'insuffisance d'accompagnement et suivi académique et institutionnel, ils ne disposent pas des soutiens multiformes et des conseils personnalisés ou un accompagnement dans la recherche d'emploi tel que la mise en stage des étudiants ;
- L'insuffisance de réseau professionnel et de connaissance sur les sites de recherche d'emploi.

C'est ainsi qu'on constate que les diplômés de l'enseignement supérieur éprouvent toujours des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Pourtant plusieurs dispositions citées ci-dessus ont été prises par l'État pour pallier les difficultés font face les étudiants. On se demande alors, ce qui peut justifier ce phénomène. Cette situation nous pousse à poser plusieurs questions :

- Les dispositions définies par les documents des politiques publiques ne sont-elles pas mises en œuvre dans l'enseignement supérieur au Tchad ?
- Les promesses en matière de promotion de l'emploi des jeunes ne sont-elles pas tenues ?
- Existe-t-il de dispositif de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur au Tchad et comment sont-ils pratiqués par les professionnels en la matière ?

Toutes ces questions justifient bien le choix du sujet de la présente étude intitulée : « *Dispositif de l'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad* ».

En d'autre terme, il s'agit de montrer que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de l'université de N'Djamena et de vérifier ses impacts sur la capacité des étudiants en matière de recherche d'emploi de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad. Et comment et qui les pratiquent dans le cadre d'accompagnement des étudiants au processus d'insertion socio-professionnelle.

1.3. QUESTIONS DE RECHERCHE

Comme toute recherche a pour but d'énoncer de façon générale, les questions viennent expliciter les différents aspects susceptibles d'être étudiés. Celles-ci découlent directement du but et indiquent clairement l'information qu'il convient d'obtenir auprès de la population, c'est-à-dire de l'ensemble des sujets concernés par l'objectif de la recherche. Cette étude comporte une question principale qui demande une exploration du phénomène à étudier et à base de cette question découlent quatre (04) autres sous questions qui délimitent et précisent les points fondamentaux de l'étude.

1.3.1. Question principale de recherche

La question principale qui guide cette étude s'énonce de la manière suivante : Le dispositif de l'orientation-conseil détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

1.3.2. Questions secondaires de recherche

D'autres interrogations suscitent notre intérêt :

QSR1 : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

QSR2 : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine-t-elle la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

QSR3 : Le bilan de compétences fait par un conseiller d'orientation détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

QSR4 : L'orientation des étudiants vers une filière d'études porteuses détermine-t-elle la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

1.4. LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Cette étude vise un double objectif : général et spécifique

1.4.1. Objectif général

L'objectif général de notre recherche vise à montrer que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

1.4.2. Les objectifs spécifiques

Pour aboutir à l'objectif général, les objectifs spécifiques suivants formulés par rapport aux problèmes spécifiques :

OSR1 : Montrer que l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

OSR2 : Montrer que l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

OSR3 : Montrer que le bilan de compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad

OSR4 : Montrer que l'orientation des étudiants vers une filière d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

1.5. LES INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE

L'intérêt d'un tel sujet de recherche montre l'importance de celui-ci. Pour ce faire, il s'agit de l'ensemble des raisons pour lesquelles, il nous semble opportun d'en faire un objet d'investigation. Cette étude a un triple intérêt : scientifique, social et professionnel.

1.5.1. L'intérêt scientifique

La présente étude se propose d'enrichir les connaissances dans le champ de l'orientation-conseil dont le dispositif constitue un levier d'amélioration de capacité de recherche d'emploi des étudiants dans l'enseignement supérieur au Tchad. L'intérêt scientifique de la présente étude réside dans le fait qu'elle mobilise la théorie de l'attribution causale, notamment le modèle de Heider (1958), Jones et Davis (1965), de Kelley (1967) et de Weiner (1994). Ces modèles d'attributions postulent l'idée selon laquelle l'homme, face à la réalité, recherche continuellement des causes à ce qu'il observe et cherche à attribuer un comportement (sens) à l'environnement dans lequel il demeure.

Les pratiques de l'orientation depuis la période du XX^e siècle jusqu'au début du siècle présent, sont marquées par un changement de paradigmes épistémologiques suivant l'évolution des besoins en orientation, l'accompagnement des individus et des entreprises pour une meilleure adéquation. Cette étude s'intéresse à l'orientation-conseil pour attribuer aux étudiants la capacité de recherche d'emploi. Il faut noter que cette étude n'est pas figée pour l'éternité, mais permet d'être utile à d'autres recherches qui le feront l'usage.

1.5.2. L'intérêt social

L'étude sur le dispositif de l'orientation-conseil et la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques de l'université de N'Djamena-Tchad est d'une grande importance. En effet, les pratiques de l'orientation visent l'accompagnement et l'intégration sociale de l'individu, constitue un enjeu majeur pour leur avenir et pour le développement socio-économique du pays. Dans ce contexte, il est crucial d'avoir mené une étude sur le dispositif de l'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad pourrait constituer un élément d'éveiller la conscience des étudiants dans le cadre des pratiques de l'orientation-conseil. L'importance sociale de dispositif d'orientation-conseil peut ainsi se lire à travers ses différentes activités et services proposés par cette étude, auxquelles, l'entretien et l'information constitue l'ouverture de la démarche. L'information des élevés/étudiants sur les filières de formation et leurs débouchés

professionnels, l'incitative à l'élaboration du projet scolaire et professionnel, l'aide à la résolution des difficultés scolaires et des problèmes psychologiques, le conseil, l'avis, le suivi psychologique, l'aide à l'amélioration... la consultation individuelle, l'orientation, l'éducation au choix sont autant de services d'aident à s'adapter à l'école et qui préparent à une meilleure insertion socioprofessionnelle (Mezo'o, 2023 , p.62-63). Le chômage au Tchad n'épargne aucune couche sociale voire le développement à tous les niveaux. Si l'on admet que la jeunesse est le fer de lance d'une nation, Baye (2023) a dit que : « certes l'avenir de toute nation repose sur sa jeunesse, mais pas n'importe laquelle, celle dotée de caractères nobles et d'ambitions élevées. ». Pour travailler et satisfaire ses aspirations et devant la difficulté à les réaliser en découle des obstacles à leur accomplissement personnel et social. Par le travail l'individu satisfait ses ambitions, son existence et son statut dans la société (Saliha, 2014).

1.5.3. L'intérêt professionnel

Le conseiller d'orientation est un professionnel dont la mission principale est de guider méthodiquement la personne dans une voie. Mais, l'essentiel des missions des professionnels de l'orientation résident sur l'entretien, l'information des étudiants, sur les filières de formation et leurs débouchés professionnels, l'initiation à l'élaboration du projet scolaire et professionnels. Il faut aussi noter que, l'aide à la résolution des difficultés scolaires et des problèmes psychologiques, le conseil, l'avis, le suivi psychopédagogique, l'aide à l'amélioration du rendement scolaire et à l'adaptation aux réalités du milieu de vie de l'apprenant, la consultation individuelle, l'orientation, l'éducation au choix sont autant de services qui aident les élèves à s'adapter à l'école et préparent à une meilleure insertion socioprofessionnelle.

1.6. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

La délimitation d'un sujet permet de recadrer celui dans les limites conceptuelles auxquelles devront s'ajuster l'ensemble des concepts à étudier. Pour examiner le sujet dans un cadre spécifique, la délimitation de notre étude se fera sur trois plans : thématique, spatial ou géographique et temporel ou chronologique.

1.6.1. Sur le plan thématique

Notre étude s'inscrit dans le domaine de l'ingénierie de conseil en orientation, pour mieux expliquer le phénomène complexe de recherche d'emploi des diplômés, la présente étude repose principalement sur la théorie d'attributions causales de Heider (1958), Jones et Davis (1965), de Kelley (1967) et de Weiner (1994) qui met l'accent sur les problématiques

liées à l'emploi qui interagissent entre les personnes, leur comportement et leurs environnements. Fidèle en cela, la théorie d'attributions causales, met l'accent sur la capacité des étudiants à la recherche de leur propre emploi tout en reconnaissant des nombreuses influences internes et externes qui contribuent à renforcer ou à baisser la motivation, le projet personnel et professionnel des étudiants.

1.6.2. Du point de vue géographique

Sur le plan géographique, cette étude est menée au Tchad plus précisément dans la ville de N'Djamena, auprès des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena, situé dans la commune du troisième arrondissement de la capitale. Elle est limitée au Nord par le Centre de formation et de Documentation (CEFOD), au Sud par le lycée Felix éboué, à l'Est par la faculté des sciences de l'éducation et à l'Ouest par l'École Normale d'Administration (ENA). L'étude se limite qu'à la faculté des sciences économiques et de gestion pour la raison du temps imparti.

1.6.3. Du point de vue temporel

Sur le plan temporel, notre étude s'est déroulée sur une période de Novembre 2023 à juin 2024. Sa population cible était constituée des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Ndjamen-Tchad. Le choix du site est dû au constat fait sur la faible capacité de recherche d'emploi des étudiants confrontés aux difficultés d'insertion professionnelle au Tchad.

CAPITRE 2 : CADRE CONCEPTUEL ET FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Après avoir abordé les différents points du chapitre précédent, il convient dans ce chapitre de définir les concepts clés de l'étude, de faire une analyse critique des documents ayant en rapport avec notre sujet. C'est la principale fonction de ce chapitre dont les principaux points sont : la définition des concepts clés, la revue critique de la littérature existante, théories relatives au sujet.

2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS DE L'ÉTUDE

Pour une bonne compréhension de l'étude, il est important de définir les concepts clés de l'étude, il s'agit des concepts suivants : Dispositif, Dispositif de l'orientation-conseil, Orientation, Orientation-conseil, Capacité, recherche d'emploi et Étudiant.

2.1.1. Dispositif :

La notion de dispositif est utilisée fréquemment dans plusieurs domaines de connaissances, notamment en communication, en pédagogie, en gestion, en droit, en philosophie etc. Cette multidimensionnalité de ce concept nous amène à le définir selon plusieurs auteurs, des différents champs de connaissance. En effet, Pothier (2003, p.81) affirme que : « le concept de dispositif se décline sous de nombreuses expressions ». On parle de dispositifs ouverts, de dispositifs hybrides, ou encore de formation ouverte ou à distance(...) la liste n'en est pas close. De façon générale, le terme dispositif est issu de l'ingénierie qui désigne l'ensemble des critères pris en compte pour réaliser une action. Le Boterf (cité par Droz,) en donne la définition suivante : « ensemble cohérent et organisé d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines et principes d'actions) articulés poursuivant un but. ». Dans le même sens, Foucault (1975, p.208), définit le dispositif comme : « l'ensemble résolument hétérogène qui englobe des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques ». D'autre part dans le domaine de la pédagogie, Perrenoud (1997) pour sa part appréhende un dispositif comme : « une combinaison de règles, de techniques et d'acteurs qui organisent une action éducative dans le but de produire des effets attendus sur les apprenants ». Pothier (2003 : 81) souligne le caractère pédagogique du dispositif qu'il considère comme : « un ensemble des procédures diverses d'enseignement et/ou

apprentissage, incluant moyens et supports, construits en fonction d'un public (et éventuellement d'une institution), d'objectifs et des conditions de travail particulier ». Ensuite, Lebrun (2005) donne une définition générale de dispositif comme : un « ensemble cohérent constitué de ressources (matérielles et humaines), de stratégies, de méthodes et d'acteurs interagissant dans un contexte donné pour atteindre un but ». Dans le cadre de la présente étude, nous retenons la définition de Boterf (2011), le dispositif est un ensemble cohérent et organisé d'éléments (des méthodes, d'outils, des procédures utilisées, des critères, des routines et des principes d'actions)...

2.1.2. Dispositif de l'orientation-conseil

Compte tenu des définitions données au concept de dispositif, certains l'aperçoivent comme des discours, des opinions, des institutions, des mesures administratives... et d'autre comme un ensemble des techniques, des outils, des stratégies, des méthodes etc. Dans un article elucidant le concept dispositif, Demazière (2008) précise qu'on appelle dispositif, tout système de formation. S'agissant de dispositif d'orientation-conseil, cela se réfère à l'ensemble des outils, des méthodes ; des procédés, des principes et des critères utilisés pour la fin d'aider les individus à faire des choix éclairés en matière d'orientation. Dans son article, pratiques des activités d'orientation-conseil et projet professionnel de l'élève au Cameroun, Mbwassak (2022) résume le dispositif de l'orientation-conseil aux activités de session de formation, de counseling de tutoring professionnel, de recherche appliquée et de testing qui participent dans la construction de projet professionnel de l'élève au Cameroun.

Le dispositif de l'orientation-conseil désignent l'ensemble des outils, et des méthodes utilisées par les professionnels de l'orientation pour aider les individus à prendre des décisions éclairer concernant leur parcours scolaire, universitaire et professionnel(Parvizi & Guichard, 2020) .

Considérant les plateformes en ligne de programme de mentorat comme un dispositif d'orientation-conseil, Guichard (2020) l'appréhende comme de dispositif d'accompagnement spécifique visant à aider les individus dans leur projet professionnel et leur permettant de développer de compétences dans le processus d'orientation tout au long de leur vie. Le dispositif de l'orientation-conseil en ce qui concerne notre étude, Il s'agit des entretiens, l'information, le bilan de compétences et l'orientation, qui pourraient aider les étudiants de la faculté de sciences économiques à prendre des décisions éclairées concernant le choix de

carrière et à développer les compétences nécessaires pour trouver un emploi. La définition qui s'adapte à notre étude est celle donné par Guichard (2020).

2.1.3. Orientation

La définition du terme « orientation » a toujours été révisée par des praticiens et des théoriciens. Cette révision intervient lorsqu'on veut circonscrire son champ d'intervention (formation et emploi) ou de type d'homme visé (élève/étudiant ou adulte). S'il faut le dire l'orientation est une méthode d'assistance, une démarche et une pratique éducative de type continu visant à aider un individu (client) à faire des choix délibérés et bénéfiques lui permettant de se réaliser pleinement (Mezo'o, 2023, p. 40). L'orientation se réfère à :

Une série d'activités, [qui] permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière (Conseil de l'Union européenne 2004, p.2).

Recadrant le terme d'orientation, le Haut Conseil de l'éducation cité par Kennel (2016, p.7) souligne que : « L'orientation recouvre deux activités que la langue anglaise distingue : le processus qui répartit les élèves dans différentes voies de formation, filières et options (« student distribution ») ; l'aide aux individus dans le choix de leur avenir scolaire et professionnel (« vocational guidance », « school and career counseling ») ». La loi d'orientation de 10 juillet 1989, dans sa version modifiée en vigueur le 24 mars 2019 s'appliquant à la procédure d'orientation des élèves dans les établissements publics français sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation. L'article 3 de cette loi définit l'orientation comme :

Le résultat du processus continu d'élaboration et de la réalisation et du projet personnel de l'élève de formation et d'insertion sociale et professionnelle que l'élève de collège puis de lycée mène en fonction des aspirations et de ses capacités (Loi N°89-486 du 10 juillet 1989).

Dans un contexte mouvant et de complexification du milieu du travail, l'orientation ne s'intéresse qu'à la transition de lycée-université, elle doit sortir et s'intéresse à la transition enseignement supérieur et le milieu de l'emploi. C'est ainsi que le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle(CEDEFOP) cité par Plumelle (2010, p.12)

définit l'orientation comme : « un ensemble des services visant à aider tous les citoyens, quel que soit leur âge, à prendre des décisions conscientes en termes d'éducation, de formation et de profession et à gérer leurs carrières toutes à étapes de leur vie ». Nous retenons la définition donnée par la résolution du conseil de l'union européenne du 21 novembre 2008 car elle résume en elle toutes les dimensions de l'orientation.

2.1.4. Orientation-conseil

L'orientation-conseil étant défini comme un processus éducatif de type continu visant à aider l'élève ou consultant à choisir lui-même la formation la plus conforme à ses aptitudes, à ses goûts et intérêts, à s'y adapter et à résoudre éventuellement ses problèmes comportementaux, psychologiques, relationnels, personnels et sociaux en vue de son plein épanouissement et son insertion dans la vie active en conformité avec les besoins du pays et ses perspectives de progrès économique, social et culturel » (Mezo'o, 2023, p.42). Pour Lent (1994) : « l'orientation-conseil est une approche professionnelle qui consiste à aider les individus à comprendre et à gérer leur développement de carrière, en utilisant des techniques telles que l'évaluation des intérêts, l'exploration des valeurs et l'élaboration de plans d'action ». Ako & Killeen (2017) définissent l'orientation conseil comme : « un ensemble de services visant à aider les individus à mieux comprendre leurs options professionnelles et à développer les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs ». Brown & Jones (2019), l'orientation conseil est : un ensemble de pratiques visant à fournir aux individus les informations et les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées concernant leur avenir professionnel. Nous retenons la définition de Lent (1994).

2.1.5. Capacité

Définir la notion de capacité paraît essentiellement au sens que plusieurs auteurs prétendent donner au terme de compétence. En effet, proposer une définition de capacité suppose donc que l'on définisse en même temps compétence. Alors notre tâche est donc de différencier les deux concepts. Le ministère de l'éducation du Québec (1999) cité par Raveleau (2009) considère que la capacité est un savoir-faire qui intègre des habiletés et des connaissances (contenu disciplinaire ou thématique). L'ensemble des capacités sollicitées dans un contexte donné constitue le processus d'apprentissage de la compétence. Cette définition suppose donc que la capacité est un élément constitutif de compétence. D'autres auteurs retiennent des définitions plus précises. La capacité traduit l'aptitude à faire et à réussir quelque chose, et ne peut se limiter à repérer mais doit engager de l'initiative et de la compréhension. Michael (2004) stipule que la capacité se réfère à la compétence d'un

individu à utiliser ses ressources internes et externes pour faire face aux défis de la vie quotidienne et pour atteindre des objectifs personnels. Selon Seligman (2002), la capacité peut être définie comme est une mesure dans laquelle un individu est capable d'utiliser ses forces et ses talents pour s'engager pleinement dans la vie et atteindre un état de bien-être optimal. Pour ce faire, nous retenons la définition de Seligman.

2.1.6. Recherche d'emploi

La recherche d'emploi est une composante des activités des chômeurs, non seulement parce qu'ils doivent endosser le rôle associé à leur statut, mais aussi parce que cela donne du sens à une condition supposée transitoire (Benoit-Guilbot, 1990 ; Demazière, 2003). Bolles, Cournoyer & Lazure (2014) affirme que la recherche d'emploi est le processus par lequel une personne identifie les opportunités d'emploi qui correspondent à ses compétences, ses intérêts et ses valeurs, et prend des mesures pour postuler à ces opportunités et les obtenir ». Selon Kreitner & Kinicki (2018), la recherche d'emploi est un processus dynamique et interactif dans lequel les individus identifient, évaluent et sélectionnent des opportunités d'emploi qui correspondent à leurs objectifs de carrière et à leurs compétences, et mettent en œuvre des stratégies pour obtenir ces opportunités. Kanfer & Wanberg (2000), la recherche d'emploi peut être définie comme le processus par lequel les individus cherchent activement des opportunités d'emploi en utilisant des stratégies cognitives et comportementales pour maximiser leurs chances de trouver un emploi satisfaisant. Koen, Klehe & Vianen (2013) pour leur part, la recherche d'emploi peut être définie comme un processus d'adaptation dans lequel les individus développent des compétences et des comportements pour s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail et trouver des opportunités d'emploi correspondant à leurs aspirations professionnelles. Constatant la portée de toutes les définitions, notre étude, nous retenons celle de Koen, Klehe & Vianen (2013).

2.1.7. Étudiant

Définir le terme étudiant consiste à faire une identification de la personne de l'étudiant (son statut, sa vie et aussi son parcours). Un étudiant, désigne spécialement une personne qui fait les études supérieures. Freitas & Amando (2019) indiquent que le terme étudiant désigne une personne qui se consacre aux études supérieures dans un établissement d'enseignements, tel qu'une université ou une grande école supérieure. L'étudiant cherche à acquérir des connaissances spécialisées dans un domaine spécifique, afin de se préparer à une carrière future. Un étudiant est un individu inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur pour suivre, des cours, effectuer des travaux pratiques et se livrer à des recherches

dans un domaine d'étude spécifique (Marginson, 2012). Dans le contexte de chercher à élargir les connaissances, à développer les compétences et de se préparer à intégrer le marché du travail ou à poursuivre des études avancées, Kahu (2013) souligne qu'un étudiant est un individu qui est inscrit dans un programme d'études supérieures et qui participe activement aux activités académiques, sociales et culturelles. Nous notons la dernière définition comme celle qui rapproche à notre étude selon laquelle, un étudiant est une personne engagé dans un processus de construction de son identité professionnel visant l'intégration du milieu du travail.

2.2. REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE

La revue de la littérature présente et évalue la documentation sur un sujet dans le but de se situer par rapport aux recherches antérieures. Dans cette partie nous allons faire la lumière sur le dispositif de l'orientation-conseil, l'orientation-conseil, la recherche d'emploi, la capacité de recherche d'emploi, l'enseignement supérieur au Tchad, les problèmes de l'orientation et conseil au Tchad.

2.2.1. Le dispositif de l'orientation-conseil

Le dispositif de l'orientation-conseil faut-il le rappeler, est un ensemble constitué des méthodes, outils, des procédés, etc. défini l'orientation étant comme :

un processus continu, qui permet aux citoyens, à tout âge et de tout au long de leur vie de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles et collectives d'information, de conseil, de bilan des compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière (Conseil de l'Union Européenne, 2008).

De ce point de vue, le conseil de l'union européenne (2008) précise que l'orientation s'entend comme un ensemble des dispositifs permettant d'aider les individus à faire des choix pour construire leur vie. Ces dispositifs d'orientation-conseil aident les jeunes et permettent d'augmenter la capacité de recherche d'emploi des étudiants pendant et après leurs cursus académique.

Selon Mezo'o (2023), le dispositif de l'orientation-conseil se réfère à un ensemble cohérent des moyen d'intervention, des outils, des méthodes, des procédures, des principes et d'activités qui permettent au C.O d'atteindre les moyens d'intervention du conseiller

d'orientation qu'exige l'exercice de ce corps de profession au sein d'un établissement ou d'une université dont les élèves ou les étudiants sont les bénéficiaires.

Dans le contexte camerounais, MINESEC (2009) estime que le dispositif de l'orientation-conseil constitue pour les élèves et étudiants un ensemble hétérogène d'aide, d'information, de formation, de sensibilisation, d'éducation, de résolution, d'évaluation et d'orientation.

Le cahier des charges du conseiller d'orientation, considérant comme dispositif de l'orientation-conseil, les méthodologies visant à atteindre les objectifs principaux de l'orientation-conseil dans les établissements scolaires du Cameroun (MINESEC, 2009), il s'agit de :

- Activités de formation qui se tiennent en salle ou en groupe basant sur le conseil et l'orientation lors d'une conférence, table ronde, carrefour métier, causerie éducative...visant à former et à informer la cible ;
- Des services adaptés qui sont les prestations offertes aux élevés, aux enseignants, aux parents d'élevés au moyen l'évaluation psychologique, de counseling, appui aux équipes éducatives et pédagogiques et l'assistance aux parents d'élevés ;
- Les activités administratives et de recherche recommandées par des textes règlementaires.

Pourtant, notre ambition ne pas de considérer intégralement le dispositif de l'orientation-conseil tel qu'envisager dans le cahier des charges du conseiller d'orientation du Cameroun. Le cahier définit les activités du conseiller d'orientation dans les établissements secondaires tandis que la présente étude cible le dispositif pouvant aider les étudiants dans leur recherche d'emploi telles l'entretien du C.O avec les étudiants, l'information sur les filières et leurs débouchés professionnels, le bilan de compétences fait par les CO (l'exploration des aptitudes et des interets, de personnalités etc.), l'orientation vers les filières porteuses. Tous ces composants de dispositif de l'orientation-conseil impactent conséquemment la capacité d'élaborer un projet professionnel, de technique de recherche d'emploi, de l'auto-emploi des étudiants.

Selon Mbwassak (2022), les activités priorisées du C.O doivent être celles qui favorisent le mieux l'accompagnement des élèves dans la co-construction des projets scolaires et professionnels réalistes. À cet effet, aux activités, plus « récurrentes dans les salles de classe », portant sur l'information des élèves sur les filières d'études et leurs débouchés

académiques et professionnels, le C.O devrait accompagner chaque jeune à construire son projet professionnel en définissant son plan d'action, les objectifs, le but, l'échéancier, les actions à réaliser ou en cours de réalisation. Il s'agit de préparer chaque élève à la transition du statut d'élève à celui de travailleur par le counseling de montage et évaluation des projets. Il faudrait aussi que les C.O aient régulièrement recours aux tests d'aptitudes et d'intérêts professionnels afin d'aider chaque élève à mieux se connaître et à élaborer son projet scolaire et professionnel en s'appuyant sur des données objectives personnalisées correspondant aux qualités humaines et aux normes du métier objet de son projet. Ceci réclamerait de l'institution scolaire qu'elle mette à la disposition des CO non seulement des outils d'information actualisés (logiciels spécifiques, systèmes experts, brochures sur les formations et les professions), mais aussi qu'elle les forme aux techniques d'exploration du soi de l'élève, au montage et à l'évaluation des projets et les dote de toutes les batteries de tests afin de leur permettre d'assurer un accompagnement personnalisé et une meilleure préparation de l'élève à l'insertion professionnelle.

Mbwassak (2022) passe en revue le dispositif de l'orientation-conseil que les conseillers d'orientation devront pratiquer pour la construction de projet personnel et professionnel de l'élève. Ces activités (dispositif) ont été approuvées dans son article, susceptibles d'aider l'élève dans la construction de son projet d'avenir par l'intervention dans les établissements scolaires de personnes exerçant une activité professionnelle afin de faire connaître un secteur d'activité ou un métier (MSJEVA, 2012).

Le dispositif de l'orientation-conseil, sous l'appellation de Guichard & Huteau, (2007), compris comme dispositif d'aides apportées aux étudiants pour leur orientation sont de trois sortes :

- Celles visant à leur permettre de s'autodéterminer (de s'engager dans des formations qui leur conviennent, de se réorienter, de définir des projets d'avenir et de s'insérer au terme de leurs études) ;
- Celles se proposant de les accompagner en cas de difficultés personnelles, familiales ou sociales ;
- Enfin, celles qui sont des soutiens scolaires. Ces trois domaines sont, bien entendu, interdépendants.

Pour nous le dispositif de l'orientation-conseil que se réfère notre étude, sont susceptibles de développer la capacité de recherche d'emploi des étudiants dont l'entretien d'orientation-conseil, l'information, le bilan des compétences et l'orientation vers les filières.

2.2.1.1. L'entretien d'orientation

L'entretien constitue l' « outil » privilégié dans la recherche d'un dialogue en vue de construire un lien qui soutiendra le consultant tout au long de ses démarches. D'autres outils interviennent en temps utile et en fonction de l'utilisation que chacun souhaite et se sent capable d'en faire (découverte de métiers, tests, stages, etc.). Les informations issues du domaine de l'expertise du conseiller viennent enrichir les connaissances de son interlocuteur dans des domaines variés : structure des métiers et leurs contenus, dynamiques du marché du travail, opportunités de formation, réseau économique local (Sauter, 2005)

Le terme d'entretien d'orientation est un terme « professionnel » qui fait référence à une démarche mise en œuvre par les Co-Psy pour aider l'élève à se projeter dans l'avenir, à élaborer progressivement un ou des projets d'avenir, à y puiser des ressources pour s'engager dans ses études et y réussir (Bureau d'Orientation, 2006). Les entretiens menés par les COP sont d'une autre nature. En effet le conseiller d'orientation-psychologue a un autre positionnement. N'étant pas évaluateur des performances scolaires, il permet à l'élève de s'exprimer sur ses goûts, ses intérêts, le sens qu'il donne à son travail, ses rêves, ses doutes ses difficultés. Gardant la mémoire du suivi de l'élève, de son évolution, de son histoire, il peut resituer ses résultats, ses projets dans une dynamique, mesurer les progrès accomplis ou au contraire identifier les freins, les blocages (op.cit.).

L'entretien constitue aujourd'hui « l'outil » primordial du conseil en orientation, on n'imagine pas qu'il puisse avoir de conseil sans entretien (Guichard & Huteau, 2023).

Le but de l'entretien est d'aider le consultant (client), d'une part dans ses « développements » personnel et professionnel tout au long de sa vie et d'autre part dans la « gestion » de transitions auxquelles il doit faire face (Mezo'o, 2023).

Baudouin, Blanchard & Soncarrieu (2004) présentent trois types d'entretien :

- L'entretien d'accompagnement, est une démarche d'accompagnement qui se réfère aux travaux de Lecomte et Tremblay (1987). Né dans un contexte de chômage, ce type d'entretien s'adressait d'abord à des demandeurs d'emploi à la recherche d'une nouvelle orientation, d'où son nom : « l'entrevue d'évaluation en counseling d'emploi ». Il a trouvé ultérieurement une application dans le cadre de l'orientation scolaire, dans la mesure où dans les deux cas, un même objectif peut être défini ;

- L'entretien d'explicitation, le développement de nouvelles pratiques en orientation notamment le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience a conduit à se centrer davantage sur les activités réalisées par les consultants tant au travail qu'en dehors du travail. Ces pratiques soulèvent de nombreuses questions de recherche en psychologie ;
- L'entretien structuré d'aide à la décision : la feuille de bilan inventaire l'un des objectifs du conseil en orientation est d'aider la personne à prendre une décision relative à un choix de formation initiale, de formation continue ou de profession. L'entretien d'accompagnement se centre sur les processus en jeu dans l'interaction elle-même.

2.2.1.2. L'information en orientation conseil

L'information désigne une action d'offrir aux usagers (élèves, étudiants et autres membres de la communauté des données factuelles et objectives entre autres sur des études et leurs débouchés professionnels, le marché de l'emploi et son évolution prévisible, sur les options de développement du pays et sur les méthodes et techniques d'apprentissage (Mezo'o, 2023). L'information est un élément très important et bénéfique pour la communauté éducative. Elle fait partie des éléments définis dans le cahier des charges du conseiller d'orientation du Cameroun pour l'exercice de sa fonction. L'importance de plus en plus grande accordée aux activités d'information sur le monde professionnel dans les activités d'orientation ou d'enseignement a conduit les personnels d'orientation à prendre progressivement conscience de la difficulté à penser les situations d'apprentissage qui permettraient aux élèves de construire des connaissances sur le monde du travail ou de la formation. L'intention d'informer pose en premier lieu un problème de choix de contenus : quels contenus sélectionner ? Comment les sélectionner ? Dans quelles communautés scientifiques et d'usage peut-on les trouver ? Ces savoirs, une fois choisis et isolés, doivent « être mis en forme, transposés, afin qu'ils puissent être assimilés, c'est un problème de didactique » (Huteau, 1996, p. 128, cité par Ouvrier-bonaz, 2008). Pour cette raison, nous avons circonscrit l'information dans le contexte à s'informer les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels et l'exigence du milieu de l'emploi. En orientation-conseil, les activités d'information se font de manière individuelle et collective visant à mettre au courant la cible pour des actions à venir (choix de filières, débouchés professionnels, les métiers, le milieu du travail...). Elles sont constituées de plusieurs activités telles que le carrefour-métier, le salon d'orientation, les journées portes ouvertes, l'affichage

etc. Guichard & Huteau (2007), témoignent l'importance de l'information dans un processus d'orientation en disant : « pour s'orienter, il faut évidemment savoir où l'on peut aller..., c'est-à-dire disposer d'information sur les études, les formations et les professions. ». Ils rajoutent qu'étant bien informé, l'individu devrait être plus libre, pouvoir plus facilement se dégager des préjugés ambiants et émettre des choix mieux motivés. Pour eux, les outils pouvant transmettre l'information aux publics cibles sont : les fiches, les brochures, les livres, les sites internet etc. Ces auteurs ont basé leur étude sur l'information dans le cadre de choix d'études des élèves et d'étudiants. C'est ce qui vise à aviser les derniers sur l'environnement de l'école, les conditions d'accès, les filières existantes et leurs débouchés professionnels.

Olivier-Bonnaz (2008), montre l'importance de l'information sur le monde professionnel dans lesquels les praticiens de l'orientation devraient se rendre conscients des difficultés qu'éprouvent les élèves/étudiants dans la construction des connaissances sur le monde du travail ou de la formation. Ce qu'il faut savoir de cet article est qu'il cherche à questionner l'apport de l'information dans le processus d'orientation, le choix de métier et de filière de formation. L'information en orientation sous-entend trois (3 objectifs que l'auteur a dénommé les Registres didactiques pour penser les apprentissages. Ces registres sont : le registre informatif ; le registre compréhensif et le registre constructif.

- **Le registre informatif** : consiste à une phase de rechercher et choisir les informations. Il apparait comme le mode d'appropriation le plus évident. Il se fait par un contact, une rencontre, un accès à des ressources que l'élève identifie la nature de l'information propre à un métier. Ces sont plutôt des processus d'enquête, de recueil des documents, d'études et d'investissement qui correspondent à la mise en œuvre de ce registre. La constitution de la base informative est l'occasion réfléchir au contenu du document (qu'est-ce que donne à voir réellement le document ?
- **Le registre compréhensif** : c'est le lieu d'identifier, de répertorier, de comprendre et de comparer les différents éléments propres à une situation ou à un objet présenté dans les documents d'information. Il s'agit là aussi de mettre le sujet dans une situation et attendre sa réaction, et enfin de savoir qu'est-ce que l'élève a compris de la situation et qu'est-ce qu'il en dit...
- **Le registre constructif** : construire et utiliser des savoirs propres aux activités d'orientation. Il s'agit cette fois-ci d'une mise en pratique les informations jugées livrées, cela par une reformulation, structuration et argumentation des données informationnelles.

L'information et le conseil en matière de choix d'étude, de réorientation, d'aide à la définition de projet professionnel et à l'insertion sont assurés dans les universités françaises principalement par les « services communs universitaires d'information et d'orientation » (SCUIO). Les auteurs font mention de l'information et du conseil comme les dispositifs au service des étudiants français. Ces dispositifs ne sont pas exhaustifs et ne pourra contribuer au mieux à la bonne acquisition des capacités à s'orienter.

Pour développer la capacité de recherche d'emploi l'information constitue un élément plus constructif à n'est pas négligé. Toutes les informations sont nécessaires pour se préparer à un emploi, l'obtenir et le conserver, qu'il soit rémunéré ou bénévole. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les informations concernant les professions, les compétences, les carrières, les possibilités d'apprentissage, les tendances et conditions du marché du travail, les programmes et possibilités en matière d'éducation, les établissements d'enseignement et de formation, les programmes et services publics et privés, et les offres d'emplois. C'est la pierre angulaire de tous les autres services en matière d'orientation professionnelle (Hansen, 2011). C'est dans ce sens que Guichard & Huteau, (2007) s'attardent l'importance de l'information, il est clair qu'un individu ne peut être informé sur toutes les formations et sur tous les métiers. Celui qui doit s'orienter ne peut devenir ni un documentaliste, ni un sociologue des professions ! Certes, il serait souhaitable que tout le monde ait un minimum de connaissances sur les grandes voies de formation, l'organisation et les fonctions de l'entreprise, les effets principaux des évolutions technologiques sur l'emploi et les activités professionnelles. Mais ces connaissances, si elles constituent effectivement des conditions favorables à l'acquisition de nouvelles informations, sont tout à fait insuffisantes pour l'aide à l'orientation. Il est vrai que pour avoir un projet il faut être informé, mais il est vrai aussi que pour s'informer il faut avoir au moins l'esquisse d'un projet.

2.2.1.3. Le bilan des compétences

Le bilan de compétence est l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que des aptitudes et des motivations d'une personne (op. cit.). D'après Mezo'o (2023) le bilan de compétence aboutit à la définition d'un projet professionnel réaliste et adapté au marché de l'emploi, et, le cas échéant, à la définition d'un projet de formation continue ou complémentaire. Le bilan de compétence est fait au bénéfice du travailleur, de l'élevé/étudiant, il peut également être fait pour un élève ou pour une personne sans emploi. Les motivations pour faire un bilan de compétences sont multiples : la réorientation

professionnelle, la réalisation d'une formation pour l'obtention d'un diplôme, l'évolution en interne et externe, etc.

De la même manière que développer la compétence d'« apprendre à apprendre », il est devenu fondamental pour préparer les jeunes et les adultes à évoluer dans le monde d'aujourd'hui, de leur « apprendre à s'orienter ». C'est à ce titre que l'orientation est devenue éducative !

L'activité de testing rend aussi dans le champ de pratique de l'orientation-conseil se représente comme toute intervention visant à déterminer les ressources personnelles du client. Le Code des professions du Québec définit le champ de pratique des conseillers d'orientation dans le projet de loi n°21 comme :

- évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu ;
- intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie ;
- rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.

Ce champ a évolué au cours des années en tenant compte à la fois des changements sociaux, mais également de la recherche et des connaissances en orientation. L'évaluation en orientation est un processus qui consiste à recueillir des informations à l'aide de différents

Les tests psychométriques occupent une place importante dans les activités d'évaluation. Ils peuvent essentiellement être utilisés à trois moments au cours d'une intervention, soit au début de l'intervention, soit en cours d'intervention, soit à la fin de l'intervention. On pourrait choisir de les utiliser au début pour une évaluation initiale, en cours de processus pour répondre à un besoin précis qui se présente ou à la fin, de manière à valider des choix.

2.2.1.4. L'orientation

L'activité de counseling d'emploi et d'orientation professionnelle a quant à elle pour objectif d'améliorer l'efficacité des démarches de recherche d'emplois dans un souci d'autonomisation du demandeur d'emploi. Elle inclut des conseils en orientation professionnelle personnalisés, basés à la fois sur le parcours et les aspirations du demandeur d'emploi ainsi qu'un accompagnement en matière de formulation d'un projet professionnel,

des conseils en techniques de recherche d'emploi et des informations et une orientation ciblées sur les aides à la promotion de l'emploi indépendant (Guichard, 2006). Le counseling en orientation est pratiqué dans plusieurs approches. Hansen, (2011), dans un manuel de didactique en faveur des pays à revenu faible ou moyen, précise le conseil dans deux contextes quel qu'en soit en individuel ou en petit groupe :

- Conseil en matière d'orientation, il s'agit d'aider les individus à préciser leurs objectifs et leurs aspirations, à comprendre leur propre identité, à prendre des décisions en connaissance de cause, à se lancer dans l'action et à gérer les phases de transition dans leur vie active, planifiées ou non ;
- Conseil en matière d'emploi, il s'agit d'aider les individus à préciser leurs objectifs immédiats en termes d'emploi, à comprendre les possibilités d'emploi et de formation et à y avoir accès, et à acquérir les compétences nécessaires pour rechercher et conserver un emploi (par ex., rédaction d'un CV, compétences relatives aux entretiens).

Dans une approche globale et progressive, éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba (2007) fait analyse des fonctions du counseling scolaire peuvent inclure le travail individuel, en petit groupe et en classe dans le but d'offrir un service d'intervention et de prévention. L'objet du service de counseling est le suivant :

- répondre aux besoins émotionnels, sociaux, intellectuels, scolaires et physiques ainsi qu'aux besoins en matière d'emploi et de carrière, de sécurité et de santé d'une manière appropriée en termes de développement ;
- offrir un environnement propice à l'exploration de soi afin de prendre conscience de sa spécificité ;
- promouvoir le développement personnel et social approprié aux divers stades de développement ;
- aider les élèves, par le biais de leurs familles et de la collectivité, à grandir des points de vue de l'estime de soi et de la responsabilité individuelle et à améliorer leurs compétences, notamment en ce qui concerne la prise de décisions et les relations sociales ;
- soutenir et améliorer les progrès scolaires de l'élève par diverses activités, notamment l'évaluation personnalisée, l'établissement d'objectifs, l'aide à l'élaboration de plans éducatifs personnalisés (PEP), de plans de maîtrise du comportement (PMC) et de

plans de transition personnalisés (PTP) et l'acquisition d'habitudes d'étude et de compétences organisationnelles

2.2.2. L'orientation-conseil

L'orientation-conseil est une ingénierie éducative ayant des principes, des mécanismes de fonctionnement et des procédures spécifiques pour l'orientation et le conseil des élèves (Mezo'o, 2023 : 58). Ces principes, mécanismes de fonctionnement et des procédures spécifiques pour l'orientation et le conseil des élèves sont régissent par l'arrêté N°07/1464/MINEDUC/CAB du 19 février 2001 cité par Mezo'o (2023), il s'agit :

Les six principes pour l'orientation et le conseil des élèves :

- **Principe 1** : l'orientation-conseil est un processus éducatif de type continu ;
- **Principe 2** : l'orientation-conseil est une préparation au choix d'une formation ;
- **Principe 3** : l'orientation-conseil est une adaptation réciproque élève-école ;
- **Principe 4** : l'orientation-conseil est une aide à la résolution des problèmes ;
- **Principe 5** : l'orientation-conseil est une contribution à l'épanouissement personnel ;
- **Principe 6** : l'orientation-conseil est une prise en compte des besoins du pays.

Ces principes constituent un ensemble des domaines de compétences en matière d'orientation-conseil, les mécanismes de fonctionnement et procédures sont ces dispositifs et ces approches d'intervention.

L'orientation universitaire s'inscrit dans le contexte de l'orientation dans l'enseignement supérieur. Cette expression fait référence à trois catégories de phénomènes :

- Un ensemble de procédures et de règles, explicites et implicites, administratives et pédagogiques, conduisant à répartir les lycéens ou étudiants dans les différentes voies, types ou modes de formation proposés dans l'enseignement supérieur ;
- Les conduites des jeunes et de leur famille, dans ce contexte organisationnel, en matière de choix, de stratégies, d'intentions ou de projets relatifs à leur avenir scolaire, professionnel et personnel ;
- De dispositif d'aide aux élèves et étudiants visant à les aider à s'autodéterminer et à maximiser leurs chances de réussite et d'insertion professionnelle et sociale (en les informant, en les conseillant, en leur apportant des soutiens psychologiques ou pédagogiques).

Ces trois classes de phénomènes ne sont pas indépendantes les unes des autres (notamment les deux premières). Pour la clarté de l'exposé, elles sont néanmoins distinguées (Guichard & Huteau, 2007 :324).

2.2.3. L'enseignement supérieur au Tchad

L'enseignement supérieur a été institué de la même année de création de l'université de N'Djamena en 1971 par ordonnance n°026/PR/71 du 27 décembre 1971 sous la dénomination Université du Tchad, elle a été rebaptisée sous le nom Université de N'Djamena par la loi n°006/PR/94 du 17 janvier 1994 en raison de la volonté politique des plus hautes autorités de créer d'autres universités publiques. À la création, en 1971 et de 1979 à 1983, ses activités sont interrompues dû à la guerre civile jusqu'en 1994, l'université de N'Djamena était le seul établissement d'enseignement supérieur qui absorbe chaque année la majorité des bacheliers. Comme tout autre pays, le Tchad met en application les directives relatives à la mise en place du système LMD dans l'espace Commission des États Monétaires d'Afrique Centrale (CEMAC). L'enseignement supérieur au Tchad qui s'est réformé à ce système en 2009, comprend désormais trois cycles de formation : la Licence, le Master et le Doctorat, même si le dernier cycle n'est pas encore généralisé jusqu'à là.

Il faut mentionner que le pays a mis sur place une politique de création des établissements universitaires à partir de 2002, avec l'ouverture progressive de nouveaux établissements dispensant un large éventail de connaissances. L'action des pouvoirs publics sera utilement complétée et renforcée à partir de 1989 par des initiatives privées d'enseignement supérieur, s'investissant dans les formations techniques et professionnelles. Le système a connu une expansion fulgurante ces quinze dernières années rapprochant l'offre à la demande. En effet, le Tchad ne comptait en 2000/2001, que 6730 étudiants dont 14,5% de filles, répartie essentiellement dans 07 établissements d'enseignement supérieur, à caractère ou d'utilité publics. Ceux relevant du privé étaient très peu développés. En 2015, on dénombre plus de 43000 étudiants dont 19% des filles répartie dans plus de 140 établissements. Le public constitué de 10 Universités, 06 instituts et 04 écoles normales, absorbe environ 77% d'étudiants et le privé, avec plus de 130 établissements absorbe environ 23% d'étudiants. Le système compte également 04 organismes sous tutelle en charge des recherches, des œuvres universitaires, des fonciers et des examens et concours du supérieur. Le tout piloté par une administration centrale. L'action combinée des pouvoirs publics et des opérateurs privés a entraîné l'augmentation de l'offre des formations universitaires et, partant, l'augmentation fulgurante de la population estudiantine, estimée à 45749 étudiants en 2017. Les

établissements du service public de l'enseignement supérieur regroupent environ 80% de la population estudiantine totale. L'enseignement supérieur ne tient pas compte des dispositions prises dans la loi n°16 portant l'organisation du système éducatif du pays. Pourtant dans le chapitre 4 concernant l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la formation professionnelle est organisé ainsi comme suit :

- **Section I : De l'Enseignement Supérieur**

Article 38 : L'enseignement supérieur est ouvert aux candidats titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Article 39: L'enseignement supérieur est organisé selon quatre (4) types d'établissement publics et privés ci-après :

- Les Universités ;
- Les Grandes Écoles ;
- Les Instituts ;
- Les Centres Spécialisés.

Il comprend un à trois cycles selon les filières d'enseignement et de formation. La fin de chaque cycle est sanctionnée par un diplôme universitaire dont les modalités de délivrance sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 40 : L'enseignement supérieur a pour finalités de :

- Former les cadres supérieurs capables de jouer un rôle moteur dans la création et le développement des biens matériels, de la pensée et de la science universelle ;
- Fournir à l'État et aux secteurs de l'économie des cadres qualifiés nécessaires à la conduite des activités d'encadrement des populations et à la création des richesses nationales ;

À cette double fin, l'enseignement supérieur poursuit les missions suivantes :

- Assurer la formation initiale et continue des cadres dans l'option nationale d'éducation et de formation en liaison avec l'emploi ;
- Conduire des activités de recherche fondamentale et appliquée ainsi que de diffusion des résultats de ces recherches, notamment dans les domaines en rapport avec les besoins de développement du pays ;
- Contribuer à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ;

- Contribuer à la formation d'une identité culturelle et d'une conscience nationale favorisant la prise de conscience des problèmes liés à l'histoire et au développement des sociétés tchadiennes.

Article 41 : Les établissements publics d'enseignement supérieur sont créés par une loi. Ils jouissent de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Leurs Statuts sont définis par Décret pris en Conseil des Ministres.

Article 42 : Les établissements privés d'enseignement supérieur sont créés à l'initiative des personnes physiques ou morales privées nationales ou internationales dans les conditions fixées par les textes réglementaires.

Article 43 : Les conditions de délivrance des diplômes et de collation des grades dans les établissements privés d'enseignement supérieur sont les mêmes que celles prévues pour les établissements publics d'enseignement supérieur dispensant les mêmes enseignements et formations.

• **Section II : De la Recherche Scientifique et Technique**

Article 44 : L'État définit les orientations politiques de la recherche scientifique et technique et se charge de la coordination de l'ensemble des activités de recherche menées dans le pays.

Les orientations politiques en matière de recherche scientifique et technique répondent aux objectifs de développement socio-économique et aux besoins prioritaires de la nation exprimés à travers les instances politiques, les partenaires socio-économiques, les collectivités territoriales et la communauté des chercheurs.

Article 45 : La recherche scientifique et technique comprend l'ensemble des programmes et autres activités basées sur l'approche scientifique, disciplinaire, pluridisciplinaire et transdisciplinaire, la recherche appliquée, la recherche-développement et la recherche-action, répondant à des critères internationalement reconnus.

Article 46 : Une place prépondérante est accordée à des activités de recherches innovantes, qui :

- mettent en œuvre des ressources nationales, naturelles et des savoirs locaux ;
- répondent aux besoins essentiels de larges couches de la population, tout en respectant la diversité culturelle ;
- concourent à la cohésion nationale ;
- contribuent à la protection de l'environnement naturel et du patrimoine national.

Article 47 : L'État joue un rôle majeur dans la mise en œuvre et le suivi de la politique en matière de recherche scientifique et technique, à travers des départements spécialisés, des organes de programmation, de coordination et d'évaluation créés par voie réglementaire et soutenus par des dotations budgétaires conséquentes, complétées par des financements obtenus dans le cadre de la coopération bilatérale et multilatérale.

Article 48 : Les institutions publiques de recherche scientifique et technique sont créées par une loi et leurs statuts définis par décret pris en Conseil des Ministres. Elles doivent répondre à un ensemble de critères garantissant l'objectivité et la qualité de leurs activités ainsi que le respect des règles administratives et financières applicables en fonction de leur statut.

Article 49 : La reconnaissance par l'État, des institutions privées de la recherche scientifique et technique se fait par agrément, en fonction de critères garantissant l'objectivité et la qualité de leurs activités ainsi que le respect des règles administratives et financières applicables en fonction de leur statut, fixés par voie réglementaire.

Article 50 : Toute activité de recherche scientifique ou technique menée par des institutions publiques ou privées, à l'intérieur du territoire national, relève du domaine public. Leurs résultats sont des biens publics, accessibles à tous dans la limite des législations nationales et internationales en vigueur, notamment celles de la propriété intellectuelle.

Article 51 : Toute activité de recherche scientifique ou technique menée en République du Tchad est placée sous la tutelle du Ministère en charge de la recherche scientifique et technique.

Article 52 : Les activités de recherche sont coordonnées par l'État. Les procédures et modalités de coordination des programmes et autres activités de recherche scientifique et technique, sont fixées par voie réglementaire.

Article 53 : Le statut de recherche conventionnelle est accordé par une loi ou une convention.

- **Section III : De la Formation Professionnelle**

Article 54 : La formation professionnelle a pour but de dispenser un enseignement théorique et pratique, de donner des capacités et connaissances professionnelles pouvant permettre d'exercer un métier ou une profession et de faciliter l'accès à des formations ultérieures.

Elle se caractérise par le développement des différents niveaux de qualification et par l'adaptation aux mutations technologiques et à l'évolution des spécificités de l'emploi.

Article 55 : La formation professionnelle contribue au développement des ressources humaines, à la promotion sociale et professionnelle des travailleurs et à la croissance économique du pays.

Article 56 : La formation professionnelle est un devoir pour l'État.

Article 57 : La formation professionnelle initiale est assurée dans les établissements de formation professionnelle publics ou privés autorisés conformément aux textes en vigueur.

Elle a pour but de transmettre à toute personne sans qualification, dans le domaine considéré, des compétences en vue de l'exercice d'un métier ou d'un emploi reconnu.

Elle peut être à plein temps dans les établissements de formation et les entreprises.

Article 58 : Les établissements assurant une formation à plein temps sont tenus d'organiser, à l'intention de leurs stagiaires, des stages pratiques en milieu professionnel.

Article 59 : Les conditions d'accès à la formation professionnelle initiale sont déterminées par voie réglementaire.

Article 60 : La formation professionnelle continue a pour objet de consolider et perfectionner les connaissances acquises, les développer et les adapter à l'évolution de la technologie et du marché du travail.

Elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications en vue de progresser dans l'activité professionnelle. Elle est une obligation pour les entreprises.

Article 61 : La formation professionnelle en alternance a pour but d'assurer aux stagiaires un niveau de qualification reconnu dans la spécialité choisie, par la mise en œuvre d'actions associant les entreprises et les établissements de formation professionnelle.

Elle fait l'objet de conventions conclues entre les établissements de formation et les entreprises ou les collectivités.

Article 62 : Les modalités d'organisation et d'exécution de la formation professionnelle continue et en alternance sont fixées par voie réglementaire.

Article 63 : Les établissements de formation professionnelle sont des structures créées ou agréées par l'État. Leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par voie réglementaire.

Les diverses dispositions législatives cohérentes, étalées dans le temps, ayant favorisé ce développement et leur mise en œuvre progressive, se lisent à travers des indicateurs tels que : la diversification de l'offre universitaire à travers la création de nouveaux établissements

; l'ouverture de l'enseignement supérieur aux initiatives privées ; la réforme LMD ; la création d'écoles doctorales ; l'instauration de droits universitaires dans

En dépit des progrès visibles, les institutions universitaires restent confrontées à de nombreux problèmes dont le degré peut, à terme, nuire à la crédibilité de l'institution, notamment : la pertinence et la qualité des enseignements ; l'insuffisance qualitative et quantitative du corps enseignant, constitué en majeure partie d'assistants ; une recherche scientifique embryonnaire ; des infrastructures pédagogiques insuffisantes ; des ressources financières insuffisantes et affaiblies par le poids des œuvres universitaires, l'absence des services d'orientation-conseil dans les universités.

Les difficultés auxquelles l'enseignement supérieur au Tchad confronté aujourd'hui sont susceptibles de compromettre son développement et le rôle qu'il est censé jouer dans la transformation socioéconomique du pays. Ces difficultés relèvent de trois catégories de défis : le défi de l'accès à l'information universitaire et de l'orientation : l'accès dans le supérieur est très faible, avec de doute en matière de choix des filières d'études et l'institutionnalisation de l'orientation. La mise en œuvre partielle du système LMD, l'inadéquation de l'offre d'enseignement avec les besoins du marché de travail, alors qu'à l'échelle de la planète, la tendance des formations est à la professionnalisation, au Tchad, en grande partie, la formation universitaire est théorique encore des enseignements. Et enfin, la faible utilisation des TIC constitue un défi pour le gouvernement, un déséquilibre dans la répartition des enseignants permanents dans les établissements supérieurs publics ; l'insuffisance des ressources financières allouées aux universités ; une gestion déficiente du bilinguisme français-arabe.

2.2.4. Les grands problèmes de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur au Tchad.

L'orientation-conseil souffre des grands maux que l'on s'interroge tant sur les missions et les finalités du système éducatif. L'absence des services d'orientation-conseil dans les universités du Tchad est un problème institutionnel. En effet, les textes gouvernementaux l'ont bien défini tels que :

- la Loi N°16/PR/2006 portant orientation du système éducatif tchadien dans son article 40 a assigné à l'enseignement supérieur des missions ;
- Le décret N°1133/PR/MESRI/2019 portant l'organigramme du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans son chapitre 3, section 3, paragraphe 1 et article 19 que la direction de l'enseignement supérieur est chargé de la mise en œuvre du suivi et du contrôle de la politique du gouvernement en

matière d'enseignement supérieur en lien avec les priorités nationales de développement ;

- le Décret N°1762/PR/MESRI/2019 du 30 octobre 2019 abrogeant le Décret N°860/PR/PM/MEN/2014 du 14 août 2014 organise le système éducatif tchadien en huit académies couvrant toutes provinces que compte le pays.

Au vue de ce qui précède, les problèmes de l'orientation dans l'enseignement supérieur sont formulés comme suit :

- L'absence de mise en application des textes en vigueur ;
- La validation de cahier des charges du C.O ;
- Méconnaissance de services d'orientation-conseil par les communautés éducatives toute entière ;
- Manque d'expertise dans le domaine de l'orientation-conseil ;
- La formation des personnes dans ce domaine ;
- Manque de dispositif de l'orientation-conseil.

2.2.5. La recherche d'emploi

La recherche d'emploi étant une tâche de longue haleine et jalonnée de déceptions, la démotivation et la réorientation en deviennent une dimension à part entière. Une enquête d'une recherche témoigne dans les travaux de (Beauvallet, Le Garff, Negri & Cara, 2006, paragr. 28), C'est la démarche privilégiée par Sophie : « Je suis émotive, en voyant une annonce ou comment est présenté un métier ça peut me faire peur et me donne pas envie du tout, ou susciter beaucoup de curiosité positive ».

Les étudiants peuvent avoir besoin d'une aide en ce qui concerne les stratégies de recherche d'un emploi, qu'il s'agisse de rédiger un curriculum vitae et une lettre de couverture, d'acquérir les techniques requises pour les entretiens, ou de savoir où s'adresser pour les emplois faisant l'objet d'annonces ainsi que pour ceux qui ne sont pas annoncés.

Dans le Journal économique et financier aux Tribunes Formation et Insertion des jeunes en Afrique : un investissement stratégique pour les entreprises. L'implication conjointe et partenariale des entreprises est aujourd'hui l'élément clé, indispensable pour répondre aux besoins du marché du travail et assurer une meilleure insertion socioprofessionnelle des jeunes africains (Fonlladosa & Sevaistre, 2021). Force est de constater que la croissance de la population de jeunes est plus rapide au monde dans les pays africains. Les chiffres qui caractérisent cette situation parlent haut et fort. La tâche est immense, le défi dangereux.

Même si les jeunes commencent à admettre que le salariat n'est pas l'horizon indépassable d'une trajectoire professionnelle réussie, et que le lien automatique entre formation et emploi public est définitivement révolu, une très large majorité d'entre eux souhaitent pourtant obtenir un emploi dans le secteur formel (à parité entre public ou privé), lequel ne cesse de diminuer. Voilà qu'apparaît un grand écart entre les aspirations de la jeunesse africaine et la réalité de terrain dont les conséquences sont d'autant plus explosives qu'il va en s'accroissant. Les crises récentes ont montré qu'une jeunesse sans emplois et sans perspectives devient beaucoup plus difficile à gérer par les États. Alors qu'elle est formidablement dynamique et porteuse de changement, cette jeunesse a un impérieux besoin de « vision » pour se projeter dans un avenir choisi (Fonlladosa & Sevaistre, 2021). Lors du séminaire l'Afrique en mouvement organisé par l'Institut des Hautes Études de la Défense Nationale et le Comité National des Conseillers de Commerce Extérieure (IHEDN-CNCCE) 2/12/2019 avec le concours du CIAN et du MEDEF stipule que l'extrémisme violent dans l'espace sahélo-saharien prospère notamment sur l'absence d'opportunités socio-économiques pour les jeunes rendus ainsi plus vulnérables au recrutement par des organisations extrémistes (IHEDN-CNCCE, 2019). Les deux principales causes de cette faiblesse croissante de l'insertion professionnelle des jeunes en Afrique méritent d'être rappelées :

- La première provient du système traditionnel d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) qui n'est plus adapté dans des économies où l'informel a pris depuis longtemps une place largement prépondérante. Le système actuel est encore très largement associé au système scolaire formel et repose sur des programmes d'étude rigides tournés vers l'offre. Il reste dominé par les cours théoriques, les examens et la quête de diplômes plutôt que par l'acquisition des compétences et des aptitudes pratiques et souples, une adaptation permettant de s'intégrer avec succès dans le monde du travail.
- La deuxième cause, tout aussi évidente, est la déconnexion qui existe entre l'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et le monde des entreprises, en particulier dans les secteurs porteurs et propulsés par l'innovation. Les partenaires économiques ne sont pas de facto- associés à la définition des orientations ou à la conception des programmes de formation et ne sont pas, ou peu, impliqués dans le fonctionnement et l'évolution du dispositif de formation professionnelle. D'où l'insuffisance dans l'offre existante de l'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) de véritables dispositifs de formation de type dual en alternance

et par apprentissage. Si les solutions sont loin d'être simples, quelques urgences s'imposent, notamment celle d'un changement de paradigme en matière de formation technique et professionnelle. L'approche académique n'est plus suffisante et, en lien avec les entreprises y compris du secteur informel, véritable un réservoir de compétences. L'école doit s'adapter pour devenir un lieu spécifique de formation orienté sur l'employabilité. Il ne s'agit plus seulement de former pour qualifier, mais bien de former pour insérer. Pour ce faire, il faut « déscolariser » l'EFTP et mettre l'accent sur l'acquisition de compétences numériques et transversales (soft skills). Les auteurs en soulignant les deux causes liées à la problématique de l'employabilité n'ont pas hésité de proposer des solutions, le changement de paradigme dans l'enseignement et la formation d'où ils suggèrent l'acquisition de compétences numériques et transversales. Dans cette approche d'atténuer aux difficultés de recherche d'emploi des jeunes, les professionnels d'orientation conseil sont appelés à varier sa démarche (Fonlladosa & Sevaistre, 2021).

2.2.5.1. Les causes relatives au chômage des jeunes

Le chômage des jeunes renvoie au pourcentage de la population active, âgée entre 15-24 ans et sans emploi mais disponible et la recherche de l'emploi (OIT, 2014). Comme Sindang l'a signalé ci-haut, quand on parle de chômage, cela suppose qu'il y a un manque de volonté quelque part. Le chômage n'est pas un fait nouveau en Afrique francophone subsaharienne, ce constat se base sur les indicateurs d'inadéquation formation et emploi, la faible réalisation des organismes nationaux et internationaux en matière d'accompagnement des jeunes vers un emploi de qualité. L'éducation et la formation sont des moyens importants pour améliorer l'employabilité des jeunes. Le chômage des jeunes montrant un lien inverse avec le niveau d'éducation et de maîtrise de compétences, la qualité des compétences cognitives acquises pendant les années d'éducation constitue un déterminant majeur de la productivité des travailleurs et met en évidence l'importance capitale de l'offre éducative, en termes de niveau comme la qualité (Kramarz et Viarengo, 2015).

- Les causes liées à l'environnement institutionnel, elles sont dues à :

L'absence d'une vision partagée de promotion de l'emploi des jeunes ;

- Le faible niveau de connaissances sur la problématique de l'emploi des jeunes ;
 - La faiblesse du système des formations professionnelles et techniques ;
 - Les difficultés de financement des initiatives.
- Les causes liées à la capacité des chercheurs d'emploi

- L'absence des compétences techniques et professionnelles en liaison avec les besoins du marché du travail ;
- La faible culture entrepreneuriale ;
- Les faibles capacités managériales des jeunes entrepreneurs.
- Les causes liées au manque des structures d'accompagnement et/ou des recherches
- L'accès limité à l'information sur les opportunités d'affaires.

Cette analyse se résume selon laquelle l'inapplication de dispositif d'orientation conseil dans l'enseignement supérieur voire sur tous les niveaux nécessitant les services de l'orientation conseil.

2.2.5.2. Les répercussions du chômage des jeunes

Être sans travail à l'aube de la vie active peut déboucher sur des problèmes graves. L'absence d'emploi réduit le revenu du ménage et bloque le développement essentiel des compétences que l'on acquiert par l'expérience du travail et la formation sur le tas. Le développement précoce des compétences sur le lieu de travail est essentiel pour la croissance future des revenus, et le chômage au début de la vie active accroît la probabilité future d'absence d'emploi (Brewer, 2005). Dans son rapport sur la préparation de l'année internationale de la jeunesse, le Secrétaire général des Nations Unies déclarait en 1981 que le chômage est le plus important des problèmes économiques et sociaux qui affectent les jeunes (Blanchard, 1982, cité par Demers, 1983). Le chômage est considéré donc comme un fléau qui paralyse l'épanouissement économique, social, professionnel des personnes. Il n'est plus une affaire personnelle, mais plutôt générale, car toutes les couches de la société subissent directement et indirectement ses conséquences. Dans un contexte autre que le Tchad, les conséquences directes et indirectes concernent les demandeurs d'emploi, les salariés et les chefs d'entreprises et la compétitivité des entreprises. Les surcoûts financiers générés par le chômage et la peur du chômage contribuent à creuser la dette publique de l'État et le déficit de la caisse d'assurance maladie (Giuliani, 1978). L'auteur n'a pas mentionné les conséquences sur le développement de l'État mais la dette publique repose sur lui en matière de réparation des vides causés par ce fléau. Pour lui les effets négatifs du chômage (la perte de pouvoir d'achat, la perte du lien social, la santé physique et psychique des demandeurs d'emploi sont directes et la hausse de la délinquance et de la criminalité, l'impact du chômage sur les salariés et sur la compétitivité des entreprises sont considérées comme indirectes mais entraînent aussi les couts directs et indirects dans le budget de l'État (Giuliani, 1978) .

Dans un article Chômage chez les jeunes : Conséquences psychologiques et sociales, collectant les résultats observés sur quelques pays tels que : les États-Unis, de la France, de la Grande-Bretagne et de l'Australie, Demers (1983), retient spécifiquement comme conséquences du chômage des jeunes : la santé mentale, le suicide, la consommation de drogues et d'alcool et de la criminalité. Au Tchad par exemple d'autres éléments s'ajoutent sur ceux dont viennent d'être cités tels que : les comportements anti-sociaux, la marginalisation, la dépendance aux activités informelles, l'insécurité alimentaire des familles, les conflits intercommunautaires.

- Santé mentale : Les nombreuses réactions psychologiques au chômage (ennui, dépression, apathie, anxiété, baisse de l'estime de soi, sentiment d'échec, d'inutilité, de rejet, isolement social, frustration) donnent à penser que cette situation, si elle se prolonge, peut conduire à un état de crise encore plus profond pour l'individu. Le chômage créerait une situation de stress propice au développement de symptômes révélateurs d'une pathologie mentale (Demers, 1983).
- Suicide : Après avoir mis en évidence les effets du chômage, il n'est pas difficile d'imaginer qu'un processus impliquant la dépréciation de soi, la dépression, l'ennui et l'isolement social puisse amener certains jeunes à penser au suicide (Harris, 1980, cité par Demers, 1983, p. 801). La perspective d'un avenir sans issue en période de stagnation économique vient amplifier cet effet chez le jeune en quête de son autonomie.
- Consommation de drogues et d'alcool : la faible estime de soi ressentie par les jeunes chômeurs, la diminution de leurs attentes professionnelles et le rejet social que leur inflige le chômage les amènent à vouloir fuir leur environnement et fuir d'eux-mêmes. La consommation de drogues serait un moyen de s'évader d'un univers qui les rejette. Les drogues seraient recherchées non seulement pour les sensations qu'elles procurent mais aussi pour le caractère anti-social qu'elles revêtent (Winschuttle, 1979, p. 803).
- Criminalité : L'augmentation de la criminalité est l'effet du chômage auquel on se réfère le plus souvent et c'est aussi le thème le plus traité dans la littérature, sans que l'on ne soit encore parvenu à un consensus. En considérant les jeunes de 15 à 24 ans, les termes de délinquance et de criminalité s'appliquent tous deux puisque la délinquance, comme concept légal, ne réfère qu'aux offenses commises par les moins de 18 ans (Demers, 1983, p. 804). Comme l'a confirmé le séminaire IHEDN-CNCCE organisé en mai dernier avec le concours du CIAN et du MEDEF cité par ,

l'extrémisme violent dans l'espace sahélo-saharien prospère notamment sur l'absence d'opportunités socio-économiques pour les jeunes rendus ainsi plus vulnérables au recrutement par des organisations extrémistes (Fonlladosa & Sevaistre, 2021).

2.2.6. La capacité de recherche d'emploi

Amartya (2003), cité par Salais (2009) entend le développement des capacités d'une personne comme équivalent à l'étendue de la liberté réelle que cette personne a de mener la vie qu'elle a raison de valoriser (« the life she has reason to value »). L'approche par les capacités rompt avec l'économisme ambiant, c'est-à-dire la primauté absolue donnée à la performance et au rendement, au détriment de la justice, c'est-à-dire au détriment, ni plus, ni moins du triptyque au fondement de la démocratie : liberté, égalité, fraternité. Cet économisme est source de gâchis immenses que révèle la crise actuelle. L'approche par les capacités renverse la priorité. Mettre en œuvre un principe de justice fondé sur l'égalité en liberté réelle et l'inscrire dans les institutions, les organisations, les dispositifs techniques, le fonctionnement des marchés est ce qui assure l'efficacité économique. Celle-ci devient fondée sur la qualité, le respect de l'homme (et, en conséquence, de la nature), la concurrence en direction du mieux-disant, un esprit de responsabilité reposant sur la confiance témoignée.

L'Organisation Internationale du Travail, (2019) définit six étapes principales de la recherche d'emploi à savoir :

- ❖ **Moi** : identifier ce que vous avez à proposer à un employeur
- ❖ **Outils** : préparer la boîte à outils de votre recherche
- ❖ **Marché** : comprendre comment fonctionne le marché du travail
- ❖ **Internet** : identifier les démarches à mener sur le Web
- ❖ **Stratégie** : construire votre stratégie de recherche et la mettre en œuvre
- ❖ **Intégration** : réussir vos premières semaines dans votre nouveau poste.

Dans un monde du travail en constante évolution, nous devons pouvoir nous positionner en tant que pilote de notre carrière et pas seulement en tant que passager. Il est important de rester attentif à l'évolution des métiers, de se former tout au long de la vie et de développer une capacité à rebondir sur de nouvelles opportunités, sur le marché du travail, pour ne pas être impacté négativement par ces changements, le chercheur d'emploi doit avoir la capacité d'adaptation. Notamment, il doit utiliser au mieux les outils numériques dans votre recherche d'emploi (sites internet, applications, réseaux sociaux). Il vous préparera également à réussir votre intégration sur le nouveau lieu de travail. Enfin, comme nous le savons tous, la

vie professionnelle s'étend sur plusieurs décennies et durant cette longue période nous serons tous confrontés à des changements qui peuvent nous obliger à chercher un autre emploi ou un nouveau métier. Savoir chercher un emploi est donc une compétence qui vous sera utile toute votre vie (OIT, 2019).

Vultur (2007), dans ces analyses présentées dans son article tendent à montrer que, dans le processus de recrutement de la main-d'œuvre, l'expérience professionnelle et les qualités individuelles constituent des éléments relativement plus importants que les diplômes. Les nouvelles procédures d'embauche instituent l'expérience comme l'unité principale de conversion entre les compétences nécessaires pour occuper un poste de travail et les caractéristiques individuelles des candidats, en améliorant, pour les recruteurs, la précision et la lisibilité des signaux concernant les performances au travail. L'auteur prétend dire que la capacité de recherche d'emploi nécessite de l'expérience professionnelle et personnelle. Cette analyse veut nous savoir que l'adéquation formation/emploi n'est pas au rendez-vous du processus de recherche d'emploi.

Une autre étude dans son analyse l'adéquation supposée entre diplôme et emploi repose d'abord sur celle attendue entre compétences individuelles et qualification de l'emploi. Le diplôme informe sur ces compétences, puisqu'il constitue normalement le gage de certaines connaissances acquises dans le cadre du cursus de formation et un indice plus général d'aptitudes individuelles, dont notamment la capacité plus ou moins forte à se former. Par ailleurs, au niveau de l'emploi, on peut supposer une certaine correspondance entre ses différentes caractéristiques (qualification et rémunération) au sens où, à spécialité professionnelle donnée, on s'attend logiquement à ce que la hiérarchie des salaires corresponde à celle des qualifications (Nauze-Fichet & Tomasini, 2005).

2.3. THÉORIE RELATIVE À L'ÉTUDE

La théorie est avant tout un moyen de donner un sens à nos connaissances. On peut la définir comme un ensemble de proposition logiquement reliées, encadrant un plus ou moins grand nombre de faits observés et formant un réseau de généralisation dont on peut dériver des explications pour un certain nombre de phénomènes sociaux (Gauthier, 2009 :112). La présente partie présente l'approche théorique mis en exergue dans cette recherche. Dans le cadre de ce travail, nous avons fait appel à la théorie d'attributions causales, un effort est fait pour expliquer la relation entre ces modèles et la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

2.3.1. Théorie d'attribution causale

La théorie d'attribution causale a été élaborée par Heider en 1958 dans son œuvre intitulée *The psychology of interpersonal relations* (la psychologie des relations interpersonnelles). La proposition centrale de la théorie est la suivante : la recherche continuelle des causes à ce que l'individu observe. Pour comprendre l'objet de cette proposition de Heider, Pansu et Sarrazin (2010) l'ont explicité en posant des questions auxquelles individus établissent la relation entre la cause à l'effet de leur propre situation ou celle des autres. D'après les auteurs, pour comprendre comment les gens expliquent les événements auxquels eux-mêmes ou autrui sont confrontés. Comment un étudiant explique-t-il sa note (ou celle d'un camarade) à une épreuve ? Pourquoi certaines personnes pensent-elles que les universitaires n'ont pas les pieds sur terre ? (Pansu et Sarrazin, 2010).

2.3.2. Définitions des concepts clés

La clarification des mots clés répond aux besoins de compréhension qui donne aux théories leur pertinence. La conceptualisation aide à organiser la pensée dans un système de termes significatifs auquel on peut se référer de façon rigoureuse et non équivoque. Les concepts clés que nous avons identifiés sont à savoir : attribution et attribution causale.

❖ Attribution

Pour Heider, l'attribution est un moment capital de l'analyse de l'action par un sujet naïf ; elle détermine, pour une large part, ses comportements et ses réactions à l'environnement. Partant de l'idée du fondateur à l'attribution, Pansu et Sarrazin (2010), l'attribution est un médiateur de la relation antécédents-conséquences. Elle s'assimile à la recherche, par un sujet, des causes d'un comportement, c'est-à-dire d'une structure permanente, non immédiatement perceptible (le « distal ») sous-tendant des effets, des manifestations variables, immédiatement perçues (le proximal) (Apfelbaum et Herzlich, 1971 :1).

❖ Attribution causale

En psychologie sociale, le concept d'attribution causale désigne un processus cognitif par lequel les personnes expliquent et jugent autrui et l'environnement où elles se trouvent en inférant les causes des comportements et des événements.

Dans son ouvrage des émotions et cognitions (Mangard, 2002), l'attribution causale est un processus cognitif par lequel les individus expliquent leurs comportements et ceux

d'autrui. C'est un processus de construction de la réalité qui rend compte de la manière dont un individu va, à partir d'événements ou de comportements observables, inférer une cause en fonction des caractéristiques de la personne ou de la situation. Une attribution interne (cause personnelle ou interne) sera effectuée lorsque la cause de l'événement observable peut être attribuée à la personne (à ses dispositions et/ou caractéristiques personnelles). L'être humain recherche constamment des causes aux événements qu'il vit, aux renforcements qu'il reçoit et aux émotions qu'il ressent. McGuire (1960) considère que l'être humain a un besoin inhérent de causalité. La recherche de causes serait donc une activité fondamentalement et intrinsèquement humaine. Dans ce sens que Moscovici (1972, p. 60) précise que l'attribution causale consiste à émettre un jugement, à inférer "quelque chose", une intuition, une qualité, un sentiment sur son état ou sur l'état d'un autre individu à partir d'un objet, d'une disposition spatiale, d'un geste, d'une humeur. L'attribution causale revient donc à expliquer des événements quotidiens, c'est-à-dire ce que nous faisons, ce qui nous arrive, ce que les autres font et ce qui arrive aux autres.

2.3.3. Origine de la théorie

L'origine de théorie de l'attribution causale prend sa source dans le « vaste mouvement » des théories dites de la cohérence, et particulièrement du modèle de l'équilibre de Heider (1946) qui en est également l'auteur.

2.3.4. Postulat de base de la théorie

En formulant cette théorie, Heider part de l'idée que l'homme, face à la réalité, recherche continuellement des causes à ce qu'il observe. Autrement dit, l'homme a tendance à chercher des causes pour expliquer les événements observés. Il attribue ces causes soit à des facteurs internes et externes.

2.3.5. Théorie des attributions causales

Les théories de l'attribution que nous allons présenter (Heider, Jones et Davis, Kelley et Weiner) postulent tous que nous recherchons à donner un sens au monde dans lequel nous vivons, que nous attribuons souvent les actions des gens à des causes environnementales ou personnelle et que nous faisons cela de façon relativement logique (Delouée, 2018). Cependant, cette théorie ayant pour père le psychologue américain Fritz Heider.

2.3.6. Émergence de la théorie des attributions causales

Plusieurs modèles théoriques ont été élaborés pour expliquer le processus des attributions causales. Nous aborderons quatre modèles : d'Heider (1958), ceux de Jones et Davis (1965), de Kelley (1967) de Weiner (1969).

2.3.6.1. Heider (1958)

Selon Heider (1958), la démarche de l'homme de la rue, dans sa recherche de causes, s'apparente à la démarche scientifique. En effet, il est toujours en quête d'explications à propos des faits ou événements observés. Et pour lui, cela tient de plusieurs raisons :

- D'une part, expliquer la réalité, c'est pouvoir s'y adapter au mieux. Par exemple, les invariants rencontrés permettent de prévoir des séquences d'événements ou des conséquences logiques. Dans une perspective de causalité, connaître et maîtriser la cause revient à prévoir les conséquences.
- D'autre part, il existerait chez chacun un besoin de contrôler l'environnement qui nous pousse à le décortiquer, l'expliquer et lui donner un sens. La majorité d'entre nous ne pas à l'aise avec le hasard.

En effet, comment s'effectue concrètement ce processus, Heider avance l'idée que l'on attribue les causes aux événements de deux manières : soit par l'intériorité (causes propres aux individus), soit par l'extériorité (causes externes à l'individu) (Pesqueux, 2020). On appelle théorie de l'attribution causale l'ensemble des modèles théoriques suscités par les hypothèses de Heider (1958) et dont l'objectif est de décrire les processus par lesquels le sujet naïf construit ses explications, comment ses explications influencent en retour ses réactions émotionnelles ou cognitives vis-à-vis de l'événement ou des personnes qui en sont à l'origine, mais aussi, quelles difficultés il rencontre face à la complexité même du phénomène d'explication.

- **Les attributions internes**

Elles sont des tentatives d'explication d'un comportement (d'autrui ou de soi-même) par une cause propre à celui qui a émis le comportement. Typiquement, il s'agira de dispositions personnelles (par exemple, des attitudes) ou des traits de personnalités, l'idiosyncrasie de tout un chacun (effort, motivation, intentions). Ces attributions internes sous-entendent tacitement une maîtrise de ces comportements et éventuellement une responsabilité.

Les attributions internes mettent généralement en jeu des propriétés relativement stables et à fort potentiel prédictif : si un individu a tel comportement en telle situation parce que cela lui correspond, il y'a davantage de probabilité qu'il réitère ce comportement dans une situation similaire, ou adopte des comportements cohérents avec le précédent, dans des situations différentes.

- **Les attributions externes**

N'gbala (2006) l'attribution est dite externe lorsqu'elle renvoie à un aspect de la situation, de l'environnement physique ou social ; il peut s'agir par exemple de la difficulté/facilité d'une tâche, du bon/mauvais temps, des normes sociales, des dispositions, l'état de santé et l'humeur des autres, etc.

Par ailleurs, les attributions se distinguent également par leur cible : lorsque l'attribution porte sur autrui ou sur un évènement, on la qualifie d'hétéro-attribution. Dans le cas où l'attribution porte sur nos propres dispositions et circonstances, on parle d'auto-attribution. La distinction est importante : dans le cas d'auto-attribution, nous avons accès à de nombreuses informations utiles. Outre les circonstances, nous nous connaissons quelque peu et possédons donc des informations ayant traités à nos dispositions mentales, notre caractère etc.

2.3.6.2. Modèle d'inférence correspondante de Jones et Davis

Jones et Davis, (1965) ont établi un modèle d'inférence correspondance qui est proche à la théorie principale, par lequel ils ont pu préciser certaines caractéristiques de l'attribution. Pour attribuer à autrui des dispositions internes, il nous est nécessaire de percevoir en lui un degré de liberté suffisant (le choix est une condition sine qua none à l'attribution interne). Pour que cette liberté soit inférée, il faut également que l'acteur soit conscient de ses actes et puisse vraisemblablement anticiper ses conséquences.

Pour Jones et Davis, le problème central est la recherche de l'attribution à autrui de dispositions personnelles stables à partir d'actions observées. Plus exactement, il s'agit d'inférer les intentions sous-jacentes au comportement d'un individu, ces intentions attribuées permettant elles-mêmes d'attribuer à cet individu une disposition personnelle. Sans entrer dans le détail de ce modèle, nous pouvons dire que les conditions et les propositions concernant l'attribution peuvent être résumées comme suit :

- ❖ Pour qu'un sujet observateur puisse attribuer des intentions et au-delà de ces intentions des dispositions personnelles à un sujet agissant, il faut que ce sujet agissant :

- 1) anticipe les effets de son action et ait les capacités nécessaires pour l'accomplir ;
- 2) ait une certaine liberté de choix (qu'il ait dans une situation donnée le choix entre plusieurs actions possibles).

- ❖ Une fois posées ces deux conditions, le processus de l'attribution se déroulerait de la façon suivante :

- 1) Le sujet observateur repère les effets d'une action ;
- 2) Il compare ces effets à (aux) effet(s) de(s) l'action(s) possible (s) mais non effectuée(s) par le sujet agissant afin de déterminer les effets communs et les effets spécifiques deux actions spécifiques pouvant avoir des effets communs) ;
- 3) Enfin, il établit des correspondances entre l'intention et la disposition permanente en se basant sur les effets spécifiques de l'action choisie et de(s) l'action(s) rejetée(s).

2.3.6.3. Modèle de Covariance de Kelley (1967, 1972)

Le modèle de covariation d'Harold Kelley se fonde sur la théorie de l'attribution.

En effet, Kelley (1967) a développé un modèle logique pour juger si une action particulière peut être attribuée à une caractéristique dispositionnelle de la personne ou à une caractéristique situationnelle, liée à l'environnement. Il s'agit d'un processus d'inférence permettant à l'individu d'atteindre la connaissance de son environnement. Ce mécanisme permettrait à l'individu d'avoir une vue scientifique ou objective de son entourage ou d'approcher une telle connaissance. Non seulement le sujet tendrait vers cette connaissance objective du monde, mais ce serait une de ses motivations importantes que de chercher à atteindre cette « maîtrise cognitive ». Dans ce modèle, les facteurs permettant à un sujet d'attribuer une cause à un effet sont au nombre de quatre :

- 1) les objets de l'environnement ;
- 2) les personnes en interaction avec ces objets ;
- 3) la permanence dans le temps ;
- 4) la constance suivant les modalités d'interaction avec ces objets.

En traitant l'information venant simultanément de ces quatre facteurs suivant une forte d'analyse de variance, le sujet peut inférer des causes à partir des effets. L'attribution permet la connaissance vraie des objets de l'environnement, si elle est constante (aussi bien dans le temps qu'en fonction des circonstances des interactions avec ces objets), si quelles que soient les personnes en interaction avec ces objets les inférences sont les mêmes (existence d'un accord, d'un consensus entre les personnes) et, bien sûr, en fonction de la spécificité des effets (liée aux objets).

Le modèle de covariance de Kelley tire son nom de la notion selon laquelle un effet covarie avec sa cause. L'effet est présent si la cause est présente. L'effet est absent lorsque la cause est absente. Autrement dit, si les étudiants sont capables de rechercher leur emploi, ce qui suppose que le dispositif de l'orientation-conseil est pratiqué en leur faveur. C'est-à-dire la capacité de recherche d'emploi covarie avec le dispositif de l'orientation-conseil.

2.3.6.4. Le modèle de Weiner (1979 ;1980;1986 ;1992 ;1994)

Nous appuyons aussi notre étude avec le modèle théorique de Weiner (1979, 1980, 1986, 1992, 1994). Étant considéré comme le premier à adapter la théorie de l'attribution causale au domaine de l'éducation, Weiner situe dans ses travaux les interrogations sur la performance scolaire des élèves. Il a essentiellement tenté de répondre à la question suivante : À quoi les élèves attribuent-ils leur réussite et leur échec scolaires ? Au fil de ses recherches, Weiner (1986, 1992, 1994) a utilisé des outils de collecte de données plus ouverts et diversifiés qui lui ont permis de répertorier un plus grand nombre de facteurs. Cet auteur relève finalement les huit causes suivantes : l'habileté, l'effort (à court ou à long terme), l'humeur, la fatigue, la santé, la difficulté de la tâche, la chance ainsi que l'influence d'autrui (Weiner, 1986). D'après Pintrich et Schunk (1996), ce ne sont pas tellement ces attributions, mais plutôt leurs dimensions causales qui influencent de manière significative la motivation et le comportement de l'élève.

2.3.7. Application de la théorie

Loin d'être exhaustif, nous nous attacherons à approprier quelques éléments liés à notre étude qui peuvent être des causes aux effets des attributs. En effet, l'application de la théorie d'attribution causale au dispositif de l'orientation-conseil et à la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad, est très pertinente et efficace. La théorie d'attribution causale a pour postulat la recherche continuelle des réactions émotionnelles et cognitives face

aux circonstances des individus, le dispositif de l'orientation-conseil en est des causes externes que les étudiants peuvent en faire pour mobiliser les ressources personnelles face aux complexités du monde de l'emploi. En d'autre terme, si on parle de la faible capacité de recherche d'emploi des étudiants, c'est par ce qu'il y a l'absence de dispositif de l'orientation-conseil et l'implication de l'orientation dans les enseignements supérieurs au Tchad. D'après Weiner (1980, 1986, 1992) cité par Leuprecht (2007) affirme que : « des nombreux facteurs influencent le mode d'attribution causale d'un élève ». De manière plus précise, ce chercheur souligne l'impact de facteurs environnementaux, comme l'attitude de l'enseignant et les résultats des pairs. Par ailleurs, il met l'accent sur des facteurs personnels, comme les structures cognitives de l'élève, ses expériences antérieures, sa conception de l'intelligence et des biais attributionnels dont il faut se méfier. Dans notre étude, nous avons évoqué plusieurs facteurs déterminant la capacité des étudiants dans le processus de recherche d'emploi.

Alors, dans le domaine de l'orientation, les facteurs personnels et environnementaux de l'individu constituent la base d'une démarche en orientation conseil, c'est-à-dire pour n'importe quelle finalité, les activités de l'orientation-conseil touchent impérativement ces facteurs suivants :

- L'entretien du C.O impacte les étudiants en leur donnant une gamme importante des connaissances sur l'environnement d'études et du monde professionnel. L'éducation à l'orientation portant sur l'attitude, la personnalité, les intérêts professionnels, les valeurs, les qualités et défauts aident l'individu à prendre des décisions face aux exigences de son milieu, mais aussi la technique de recherche d'emploi, l'activité portant sur la rédaction de CV, de lettre de motivation et lettre de candidature, l'entretien d'embauche consistent à préparer l'individu à faire face aux éventuels examens ;
- Le bilan de compétences et l'orientation peut constituer les causes à la capacité de recherche d'emploi des étudiants, en leur donnant des moyens de déterminer leurs ressources personnelles et environnementales.

Selon Mbwassak (2022), les activités d'orientation-conseil et construction de projet professionnel et personnel de l'élève invite trois auteurs pour montrer l'impact de l'information, de testing et de counseling dans la construction des individus. Tout d'abord, le rôle du conseiller d'orientation consiste aussi à amener le jeune à rencontrer les professionnels exerçant dans la profession de son choix afin de favoriser chez celui-ci le développement d'une « maturité vocationnelle » en encourageant sa « capacité à explorer, à décider, à planifier, à mobiliser des ressources » (Guichard et Huteau, 2007, p. 163). Selon

Moreau et Trupheme (1990, p. 82) « cette démarche lui permettra [à l'apprenant] de connaître l'environnement professionnel de son projet et qu'elle constitue, de ce point de vue, une préparation sans risque à la nécessaire recherche d'emploi qui interviendra ultérieurement, lorsqu'il mettra son projet en œuvre ». De plus, construire un réseau de personnes-ressources constitue un réel soutien face aux obstacles qu'il pourrait rencontrer dans la réalisation de son projet (Lent, 2008).

Il ressort de notre analyse des travaux antérieurs portant sur la théorie de l'attribution causale qu'elle joue un rôle d'intégrateur. C'est-à-dire l'environnement intègre (transmet) à l'individu des connaissances nécessaires pouvant lui aider à surmonter des obstacles. De même le dispositif de l'orientation-conseil est susceptible d'intégrer les dispositions générales et importantes à développer la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Au cœur de la démarche scientifique, la méthodologie est l'ensemble des règles et principes qui déterminent ou régissent une méthode particulière. Elle constitue dans le cadre d'un travail, le moment de justification du choix de la méthode et la technique de recherche. L'importance des exigences méthodologiques est repérable à travers ce qui suit :

Il ne suffit pas de les connaître, encore faut-il savoir les utiliser comme il se doit, c'est-à-dire savoir comment les adapter, le plus rigoureusement possible, d'une part à l'objet précis de la recherche ou de l'étude envisagée, et d'autre part aux objectifs poursuivis (Aktouf, 1987, p. 27).

D'après Tsala Tsala (2006, p.105), l'observation peut être vue comme : « étant la sélection, la provocation, l'enregistrement et le codage de l'ensemble des comportements et des environnements qui s'appliquent aux organismes et qui conviennent aux objectifs empiriques ».

La sélection correspond au fait que le chercheur choisit et cible ce qu'il observe de manière délibérée ou non.

La provocation signifie que le chercheur peut provoquer la situation qu'il observe. Il crée les événements afin de les observer

L'enregistrement se réfère à l'idée que les données observées ou obtenues (sur le terrain par exemple) sont consignées (conservées), organisées en catégorie.

Le codage concerne les données observées ou enregistrées peuvent être mises sous un code. Ce processus de simplification opérationnelle facilite l'usage des données.

Poursuit Tsala Tsala (2006, p.105), l'observation est une « méthode fondamentale pour en savoir davantage sur notre environnement », et aussi une « pratique privilégiée » de l'enquête scientifique. » Il sous-tend que l'observation ne sera réellement une technique scientifique que si :

- Elle vise un objectif de la recherche clairement annoncé ;
- Elle fait l'objet d'un plan systématique ;
- Elle est reliée à une théorétique (théorie + hypothèse) ;
- Elle est soumise à des contrôles de validité et de fidélité.

Il existe une variété d'instruments d'observation. D'après Reuchlin (1973), l'instrument observation est un moyen de coder l'information recueillie afin de la mettre sous une forme qui facilite son emploi, qui confère une valeur heuristique plus grande. Dans le cadre de cette recherche, le questionnaire constitue notre instrument de collecte de données sur le terrain. Il sera présenté ultérieurement, notamment en ce qui concerne ses principales articulations.

Selon Ghiglione et Richard (1993, p.343) le recueil de l'information par le biais d'une enquête suppose que le chercheur ait répondu au préalable aux trois questions suivantes :

- Quelles informations recueillir ?

- Auprès de qui ?

- Comment le faire ?

La question « Quelle information recueillir ? » Trouve une réponse formulée aux pages précédentes en se référant à notre préoccupation dans ce travail. En fait, nous nous intéressons à la question de savoir si le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

La question « Auprès de qui ? » correspond à l'échantillon de cette étude c'est-à-dire aux étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena. Les informations recueillies pour cette étude doivent donc être en relation avec cette question et par conséquent avec nos hypothèses de recherche.

La question « Comment le faire ? » Obéit principalement à l'instrument de recueil des données de l'étude ou le questionnaire, cet instrument sera présenté ultérieurement, notamment en ce qui concerne ses principales articulations. Et puis, nous allons passer en revue le type de recherche, le site de recherche, la population de l'étude, l'échantillon et la méthode d'échantillonnage, la validation de l'instrument de collecte de données, les procédures de collecte des données, la méthode d'analyse des données.

3.1. TYPE DE RECHERCHE

Dans le cadre de cette recherche, nous avons opté pour une recherche de type quantitative de nature descriptive et corrélationnelle. L'objectif de cette recherche étant de montrer que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Trois arguments justifient le choix de cette approche, à savoir :

- ❖ La vérification des hypothèses ;
- ❖ Le traitement des données quantifiées ;

- ❖ La généralisation des résultats.

Elle est dite quantitative, car elle a recours à la mesure et à l'analyse chiffrée ainsi qu'aux calculs statistiques qui permettent de s'assurer des conditions à la généralisation des résultats. Le choix de la méthode est en congruence avec la méthode de collecte des données. Ceci montre une interdépendance nécessaire entre le problème (de l'adéquation entre le dispositif de l'orientation-conseil et la capacité de recherche d'emploi), la méthode et les techniques retenues.

3.2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

L'hypothèse est un énoncé affirmatif écrit au présent de l'indicatif, déclarant formellement les relations prévues entre deux variables ou plus. C'est une supposition ou une prédiction, fondée sur la logique de la problématique et des objectifs de recherche définis. C'est la réponse anticipée à la question de recherche posée.

3.2.1. Hypothèse générale

L'hypothèse générale de la présente étude est formulée comme suit :

HG : le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de faculté des sciences économiques et de la gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

3.2.2. Hypothèses spécifiques

À partir de notre hypothèse générale découlent les hypothèses spécifiques suivantes fondées théoriquement :

HS1 : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants

HS2 : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels

HS3 : Le bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation

HS4 : L'orientation des étudiants vers une filière d'études porteuses

3.3. DÉFINITION DES VARIABLES

Une variable est une entité susceptible de prendre plusieurs valeurs. C'est une caractéristique d'une personne, d'un objet ou d'une situation liée à un concept et pouvant prendre diverses valeurs (Angers, 1992). Howell (2008, p. 4) souligne qu'elle est « une propriété d'un objet ou événement qui peut prendre différentes valeurs ». La présente étude a deux variables à savoir : la variable indépendante (**VI**), et la variable dépendante (**VD**).

3.3.1. La variable indépendante (VI)

Les Variables Indépendantes (VI) sont « celles qui sont manipulées par le chercheur, elles sont dites indépendantes parce qu'elles ne dépendent pas du sujet. Elles sont la cause du phénomène » (Rossi, 1997, p. 41). La variable indépendante influence donc les modifications observées sur la variable dépendante ou le comportement. Elle désigne la cause, l'origine dans une relation de cause à effet. C'est la variable manipulée par le chercheur. La variable que nous allons manipuler ici est celle de **dispositif de l'orientation-conseil**.

• Modalités de la variable indépendante

1- L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants :

- Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels ;
- Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les filières d'études porteuses ;
- Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les éléments à prendre en compte pour le choix de la filière d'études ;
- Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur le projet professionnel

2- L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels:

- Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les filières d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion
- Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les exigences des études sur chaque filière d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion
- Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les débouchés des filières d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion ;
- Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les cycles d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion.

3- Le bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation :

- La mesure des aptitudes de l'étudiant par le conseiller d'orientation au cours d'un entretien ;
- La réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le conseiller d'orientation au cours d'un entretien ;
- L'information du conseiller d'orientation à l'étudiant de ses aptitudes.

4- L'orientation des étudiants vers une filière d'études porteuses :

- L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'économie et commerce international ;
- L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'analyse et évaluation des projets ;
- L'orientation des étudiants vers la filière d'études de gestion des ressources humaines ;
- L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'audit et contrôle de gestion.

3.3.2. La variable dépendante

La variable observée dans cette recherche est la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Cette variable demeure non seulement une réalité scientifique, mais aussi une réalité sociale de plus en plus récurrente qui s'affirme comme un manque à gagner.

- **Modalités de la variable dépendante**

1. Connaissances des mécanismes de recherche d'emploi :
2. Connaissance des secteurs d'activités :
3. Connaissance des secteurs porteurs :
4. Connaissance de technique de rédaction d'une demande d'emploi :

Dans le cadre de cette recherche, nous avons sélectionné les indicateurs de la variable manipulée et ceux de la variable observée de notre population d'étude en fonction des informations que nous avons eu sur le terrain.

Les hypothèses de recherche constituent une opérationnalisation de l'hypothèse générale. Quatre hypothèses de recherche ont été formulées en croisant les modalités de la variable indépendante de l'hypothèse générale avec la variable dépendante de cette hypothèse. Elles sont toutes fondées théoriquement.

3.4. GÉNÉRALITÉS SUR LA RECHERCHE

La recherche empirique consiste à soumettre à l'épreuve des faits. Pour la collecte des données sur le terrain, le chercheur utilise une méthodologie qui convient à son étude. La méthodologie adoptée dans le cadre de cette investigation sera mise en évidence. Les indicateurs, les modalités de la variable manipulée (VI) et de la variable dépendante (VD) seront relevés. Le site de l'étude sera également précisé. Ces différents moments permettent non seulement l'élaboration de la recherche, mais aussi et surtout la préparation des

opérations : conception de l'outil d'investigation, collecte des données, dépouillement et plus tard l'analyse et l'interprétation des résultats.

3.5. RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSES

3.5.1. Rappel de la question de recherche

La question de recherche qui sert de fil conducteur à cette étude est formulée comme suit : le dispositif de l'orientation-conseil détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de la gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ? Pour répondre à cette interrogation, une hypothèse générale a été émise.

3.5.2. Les hypothèses de l'étude

Cette étude a une hypothèse générale et quatre hypothèses de recherche

3.5.2.1. L'hypothèse générale et ses variables

Nous parlerons de l'hypothèse générale et des hypothèses de recherche de cette étude.

3.5.2.2. L'hypothèse générale

L'hypothèse générale de cette recherche est la réponse anticipée à la question de recherche que nous avons posée ci-haut. Elle est énoncée de la manière suivante :

HG : le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de faculté des sciences économiques et de la gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

3.5.2.3. Les hypothèses de recherche

Les hypothèses de recherche constituent une opérationnalisation de l'hypothèse générale. Quatre hypothèses de recherche ont été formulées en croisant les modalités de la variable indépendante de l'hypothèse générale avec la variable dépendante de cette hypothèse.

Elles sont toutes fondées théoriquement :

HR1 : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

HR2 : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

HR3 : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

HR4 : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Pour plus de visibilité et de lisibilité, les hypothèses, variables, modalités et indicateurs sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Le tableau récapitulatif des hypothèses, des variables, des indicateurs, des modalités, des items et de test statistique

Hypothèse générale (HG)	Hypothèse de recherche(HR)	Variables	Indicateurs	Modalités	Items	Test statistique
<p>HG : Le dispositif d'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants</p>	<p>HR1 : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants</p>	<p>VI : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels - Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les filières d'études porteuses - Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les éléments à prendre en compte pour le choix de la filière d'études - Entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur le projet professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> -Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Aucune idée - D'accord - Entièrement d'accord 	Q6-Q9	Khi-deux
		<p>VD : capacité de recherche d'emploi des étudiants</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances des mécanismes de recherche d'emploi - Connaissance des secteurs d'activités - Connaissance des secteurs porteurs - Connaissance de technique de rédaction d'une demande d'emploi, de curriculum vitae, de lettre de motivation 	<ul style="list-style-type: none"> -Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Aucune idée - D'accord - Entièrement d'accord 	Q24-Q27	
	<p>HR2 : l'information des étudiants sur les filières et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.</p>	<p>VI : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les filières d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion - Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les exigences des études sur chaque filière d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion - Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les débouchés des filières d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion ; - Information des étudiants par les conseillers d'orientation sur les cycles d'études de la faculté des sciences économiques et de gestion ; 	<ul style="list-style-type: none"> -Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Aucune idée - D'accord - Entièrement d'accord. 	Q10-Q15	
	<p>VD :</p>					

	HR3 : Le bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.	VI : Le bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation	- La mesure des aptitudes de l'étudiant par le conseiller d'orientation au cours d'un entretien ; - La réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le conseiller d'orientation au cours d'un entretien ; - L'information du conseiller d'orientation à l'étudiant de ses aptitudes.	- Pas du tout d'accord ; - Pas d'accord ; - Aucune idée ; - D'accord ; - Entièrement d'accord.	Q16-Q19	
		VD :				
	HR4 : L'orientation des étudiants vers une filière d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.	VI : L'orientation des étudiants vers une filière d'étude porteuse	- L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'économie et commerce international ; - L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'analyse et évaluation des projets ; - L'orientation des étudiants vers la filière d'études de gestion des ressources humaines ; - L'orientation des étudiants vers la filière d'études d'audit et contrôle de gestion.	-Pas du tout d'accord ; - Pas d'accord ; - Aucune idée ; - D'accord ; - Entièrement d'accord.	Q20-Q23	
		VD :				

3.6. SITE DE RECHERCHE

Le site de l'étude est le lieu géographique et socioculturel où est installée la population d'étude dont les objectifs visés et les hypothèses de recherche sont à tester (Fonkeng & al, 2014). Il s'agit d'un lieu d'apprentissage institutionnalisé, de découverte et d'exploration de personnalité. Pour notre cas, le site de l'étude est la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena.

3.6.1. Présentation de la ville de N'Djamena

La ville de N'Djamena est située entre 12°09 de latitude Nord et entre 15°05 de longitude Est, avec une superficie de 395km². Elle est située au centre ouest du pays, au confluent du Chari et du Logone. La saison de pluie commence véritablement en juin pour s'arrêter en octobre, donc le mois de juillet et août sont bien arrosés avec respectivement une moyenne de 144 mm et 175mm par an. La température moyenne tourne autour de 28°C. Il fait relativement chaud à N'Djamena avec des températures maximales pouvant atteindre 45°C à l'ombre certaines années. N'Djamena est la capitale politique du Tchad, où se trouvent les institutions ministérielles eu compris l'enseignement supérieur.

La ville de N'Djamena compte dix communes dont la 3^{ème} constitue notre site de l'étude. Celle-ci est située au sud-Ouest de la ville de N'Djamena sur la rive droite du fleuve Chari. Elle constitue la zone frontalière avec Cameroun dont le fleuve du Chari assure la frontière.

3.6.2. Présentation de l'arrondissement Ndjamen III^e

Créé par décret N°285/PR/PM/MISP/2009 portant restructuration des arrondissements municipaux dans la commune de N'Djamena du mars 2009, le 3^{ème} Arrondissement de la ville de N'Djamena a une forte population de 40928 d'habitants selon l'INSEED, (2009), dont Gardolé, Ambassatna, Ardep-Djournal, Sabangali, Kabalaye et Djambalbahar sont ses différents quartiers. Cette zone est marquée par l'implantation de différentes institutions d'enseignement. En effet le 3^{ème} arrondissement :

- Enseignement supérieur : la faculté d'ardep-djournal et de médecine, école normale d'administration (ENA), école normale supérieure (ENS), Institut National de Jeunesse et des Sports (INJS), école normale d'instituteurs bilingue (ENIB), des instituts supérieurs privés ;

- Enseignement secondaire : Lycée Felix éboué, Lycée technique commerciale et industrielle (LTC et LTI), Lycée de la concorde, lycée-collège d'éducation spécialisée (Sourd) ;
- L'enseignement primaire et maternelle publiques, privées et confessionnelles ;
- Les Bibliothèques (CEFOD, Centre Almouna, Centre culturelle BABA Moustapha, Centre Culturelle Universitaire (CCU), Centre de Lecture et d'Animation Culturelle (CLAC), Centre culturel Français (CCF) etc.), le RECTORAT, le Ministère de l'enseignement supérieur, de recherche et de l'innovation

3.6.3. Présentation de l'université de N'Djamena

L'université de N'Djamena est créée en 1971 par ordonnance n°026/PR/71 du 27 décembre 1971 sous la dénomination Université du Tchad, elle a été rebaptisée sous le nom de l'Université de N'Djamena par la loi n°006/PR/94 du 17 janvier 1994 en raison de la volonté politique des plus hautes autorités de créer d'autres universités publiques. À la création en 1971 et de 1979 à 1983, ses activités sont interrompues dû à la guerre civile jusqu'en 1994, l'université de N'Djamena était le seul établissement d'enseignement supérieur qui absorbe chaque année la majorité des bacheliers.

a- Sa mission

Elle a pour mission principales de :

- Former les cadre supérieurs du en fonction de ses besoins et des nécessités de son développement social, économique, culturel, humain ;
- Assurer la formation continue des personnes déjà engagées dans des activités professionnelles ;
- Faire de la recherche.

Elle a connu une innovation selon laquelle, la mission est d'assurer :

- La formation initiale et continue ;
- La formation à la recherche ;
- La recherche et technologique ainsi que la valorisation des résultats ;
- La diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique.

b- Organisation et fonctionnement

L'Université est dirigée par un président, nommé par décret présidentiel.

Il est assisté des vices présidents et d'un Secrétaire Général. Outre le Conseil d'administration il existe, présidés par le président de l'université :

Un conseil technique de recherche un conseil d'enseignement où siègent les doyens et les chefs de département (Décanat).

Dans ses bâtiments propres, hors des sites universitaires proprement dits, le Rectorat comprend plusieurs services :

- le service des affaires académiques et de la coopération internationale ;
- les services généraux et du personnel ;
- le service de l'intendance générale ;
- le service central de la scolarité ;
- le service des sports à l'Université etc.

c- les facultés de l'université de N'Djamena

L'université de N'Djamena est composée de 7 facultés sur 4 Campus à savoir :

- Le campus d'Ardep-djournal loge 3 facultés :
 - Faculté des sciences juridiques et politiques (FSJP) ;
 - Faculté des sciences économiques et de de gestion (FASEG) ;
 - Faculté des sciences de l'éducation (FASED).
- Le campus de Farcha abrite la Faculté des sciences exactes et appliquées (FSEA)
- Le campus de Gardolé abrite la Faculté des sciences de la santé humaine (FSSH)
- Le campus de Toukra accueille 2 Facultés dans son local à savoir :
 - Faculté des sciences humaines et sociales (FSHS) ;
 - Faculté des langues, des lettres, des arts et de la communication (FLLAC)

L'université a aussi des œuvres sociales, tel que le centre national des œuvres universitaires (CNOU)

3.6.4. Présentation de la faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG) de l'université de N'Djamena

Elle est la cible parmi tant d'autres. Notre choix porté sur cette faculté est dû fait qu'elle est dotée des filières ayant des opportunités remarquables, mais les diplômés de ladite faculté sont confrontés au phénomène du chômage. Rapidement en tant qu'étudiant en ingénierie de l'orientation-conseil, nous nous sommes d'y repencher la cause à l'insuffisance de dispositif de l'orientation-conseil.

Elle propose des offres de formation dans les filières d'études classiques et professionnelle allant de licence au doctorat en passant par le master. Ses filières de base sont :

- Techniques économiques et de gestion ;
- Entrepreneuriat ;
- Finance des entreprises ;
- Économie et commerce international ;
- Gestion des ressources humaines etc.

3.7. POPULATION DE L'ÉTUDE

La population d'étude renvoie à l'ensemble des individus qui répondent aux caractéristiques de l'étude. La population de l'étude désigne l'ensemble des sujets concernés par les objectifs de l'étude. Le terme population désigne « un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même propriété et qu'ils sont de même nature » (Grawitz, 2001, p.876). Rongere (1979) l'assimile au nombre total des unités statistiques ou individus qui peuvent entrer dans le champ de l'enquête et parmi lesquels sera choisi l'échantillon. La population renvoie à l'ensemble des individus auxquels le chercheur souhaite généraliser les résultats de recherche. On peut aussi l'appeler population de l'enquête. Dans le cadre de notre étude, il s'agit de l'ensemble des étudiants de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena. Mais notons tout d'abord que la population de l'enquête comprend : la population cible et la population accessible.

3.7.1. Population cible

La population cible est l'ensemble des individus sur lesquels les résultats de la recherche peuvent être appliquées. Dans notre étude, la population cible sera l'ensemble des étudiants de la 3^{ème} année de l'université de N'Djamena. Mais à cause de l'impossibilité d'atteindre tous les éléments de cette population, le recours à une population accessible a été fait.

3.7.2. Population accessible

C'est un sous-ensemble de la population cible, disponible au chercheur. C'est l'ensemble des individus pour lequel le chercheur a facilement accès. C'est de cette population que nous avons constitué un échantillon par tirage aléatoire simple. Cette population est formée des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena.

3.8. ÉCHANTILLON ET MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

Dans le cadre d'une recherche quantitative, l'objectif à terme est de faire une généralisation des résultats à l'ensemble de la population. Toutefois, la conduite de l'enquête statistique sur tous les membres de la population, bien qu'étant la chose idéale à faire, peut paraître longue et coûteuse. De ce fait, il suffit de choisir un groupe d'individus nommé échantillon, de telle sorte que les observations qu'on fera sur lui puissent être généralisées à l'ensemble de la population, selon Ghiglione & Matalon, (cité par Kouahou, 2017). Pour cet effet, l'échantillon doit être représentatif de l'ensemble de la population étudiée. Ce veut dire que les unités qui le composent doivent être choisies par un procédé tel que tous les membres de la population aient la même probabilité de faire partie de l'échantillon.

3.8.1. Échantillon

L'échantillon est une fraction représentative de la population. Il est un ensemble représentatif d'individus extrait d'une population d'étude dont les caractéristiques peuvent être généralisées à la population. En général, dans l'impossibilité d'avoir accès à toutes les unités de la population, le chercheur extrait une infime partie de cette population qui fera l'objet de son enquête. C'est cette impossibilité qui pour Howell (2008) nous oblige à : « prélever de la population un échantillon d'observations, que nous utiliserons en vue d'inférer quelque chose à propos des caractéristiques de cette population » (2008, p. 3). Pour constituer un échantillon, le chercheur procède par un échantillonnage qui vise à sélectionner un groupe d'individus ayant les caractéristiques de la population globale. Plusieurs techniques permettent d'avoir un échantillon par exemple : l'échantillonnage aléatoire simple, l'échantillonnage stratifié, l'échantillonnage en grappe etc. Dans le cadre de cette étude, nous avons procédé à un échantillonnage aléatoire simple. C'est la technique utilisée pour constituer de l'échantillon de la population enquêtée. Nous avons ainsi constitué un échantillon de 139 étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion.

3.8.2. Méthode d'échantillonnage

L'objet de notre recherche étant de montrer l'impact de dispositif de l'orientation-conseil (VI) sur la capacité de recherche d'emploi des étudiants (VD) ; nous avons choisi le questionnaire pour l'instrument de collecte de données dans notre investigation. Le questionnaire étant « un ensemble de questions rédigées et présentées selon un ordre précis, soit oralement, soit par écrit servant à recueillir dans une situation standardisée, les opinions,

les sentiments, les croyances et les conduites des sujets » (Doron & Parot 1991, p. 596). C'est un ensemble des questions rédigées à l'avance, strictement posées et qui produit une série de réponses. Il a été constitué par une liste des questions qui ont été posées à 139 étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion...composant l'échantillon. Ces questions sont de type fermé ; une liste de réponses est proposée au sujet. Le sujet doit à cet effet choisir ou marquer sa préférence pour une réponse, en lui attribuant une valeur numérique (Rossi, 1997). Dans le cadre de notre recherche, nos questions seront de types évaluatifs. Loubet (2000) souligne qu'elles sont des formes intermédiaires entre les questions ouvertes et les questions fermées. Les items s'inscrivent dans une échelle de Likert à cinq points. Cette échelle consiste à sélectionner des propositions ou des questions relatives à un même objet (des items), à les soumettre ensuite aux enquêtés avec le choix entre cinq réponses possible cotées de 1 à 5, de l'approbation totale à la réprobation totale, avec un point d'indifférence.

3.9. CONSTRUCTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

Dans cette étude, le questionnaire a été élaboré dans le but de recueillir des informations auprès des étudiants, afin de montrer que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants : les items servant à mesurer les différentes dimensions de dispositif de l'orientation-conseil, des items sur la capacité de recherche d'emploi et les facteurs sociodémographiques. Le questionnaire que nous avons construit est constitué des questions fermées.

- Items mesurant le dispositif de l'orientation-conseil

Cette partie de notre questionnaire est constituée des items mesurant le dispositif de l'orientation-conseil. Nous avons formulé pour chaque dimension (l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants, l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels, le bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation et L'orientation des étudiants vers une filière d'étude porteuse) les items. Les réponses données par les participants sur les items sont basées sur une échelle de type Likert allant de 1(pas du tout d'accord), 2 (pas d'accord), 3 (aucune idée), 4 (d'accord) et 5(tout à fait d'accord).

La première section réservée aux caractéristiques sociodémographiques des répondants est constituée de 05 items (Q1, Q2, Q3, Q4, Q5). Les items de cette section nous permettent de recueillir les informations sur les caractéristiques sociodémographiques des participants à l'enquête (Exemple d'items : le sexe, âge, filière d'étude, etc.). La dimension de

l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants est composée de 4 items (Q6, Q7, Q8, Q9). Les items de cette deuxième section de la dimension nous permettraient de recueillir les informations sur l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants avant l'arrivée et pendant leur séjour à l'université. (par exemple : avant mon entrée à la faculté des sciences économiques et de gestion, nous avons bénéficiés d'un entretien entre le conseiller d'orientation et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels. La dimension de l'information du conseiller d'orientation sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels pour sa part est composée de 6 items (Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15). Ces items nous permettraient d'avoir des informations sur la livraison des informations aux étudiants concernant les filières d'études et leurs débouchés professionnels, les exigences des études ou des chaque filières, sur les outils d'information etc. par exemple : (Dès mon entrée à l'université, je voyais le CO informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels). Et en suite, la section bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation est composée de 4 items (Q16, Q17, Q18, Q19). Ils nous permettraient de recueillir les informations sur la pratique de bilan de compétences fait par le conseiller d'orientation visant l'examen des aptitudes et des dispositions psycho-cognitives des étudiants. Par exemple : (la mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le CO au cours d'un entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études). Quant à la section l'orientation des étudiants vers une filière d'étude porteuse, contient 4 items (Q20, Q21, Q22, Q23). Ces items nous permettraient de recueillir des informations si les étudiants sont informés des filières porteuses de la FASEG, des nécessités et des opportunités d'emploi et des perspectives d'études. Par exemple : (je sais que l'orientation vers la filière d'étude de l'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'étude porteuse).

- **Items de capacité de recherche d'emploi**

Enfin, la section de capacité de recherche d'emploi des étudiants est composée de 4 items (Q24, Q25, Q26, Q27). Ces items nous renseigneraient sur la capacité de recherche d'emploi des étudiants portant sur la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi, la connaissance des secteurs d'activités, la connaissance des secteurs porteurs, la connaissance de technique de rédaction d'une demande d'emploi, de curriculum vitae, de lettre de motivation. Ces différentes réponses renseignent sur la capacité de recherche d'emploi par le participant à l'étude.

3.10. VALIDATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

Dans cette étude, le questionnaire a fait l'objet d'une pré-enquête et a été validée. En effet, la pré-enquête est une étape importante dans le processus de validation d'un instrument de collecte des données. Selon Mvessomba (2013), la pré-enquête permet au chercheur de savoir si l'outil de collecte utilisé est à mesure de recueillir l'information nécessaire ou l'information qu'il souhaite avoir. La pré-enquête permet d'évaluer la fiabilité, la clarté et l'applicabilité de l'instrument etc.

3.10.1. La pré-enquête

La pré-enquête a eu lieu à N'Djamena en Mai 2024 auprès de 14 étudiants. Nous avons vu ceux-ci présenter à peu près les mêmes caractéristiques que les participants de notre échantillon. Pour avoir des questionnaires remplis, nous nous sommes rendus auprès d'un groupe d'étudiants, qui nous ont accordé en quelques minutes pour répondre à nos questions. Avant le remplissage, nous leur remettons un crayon, une gomme et un sous-main. Au terme de cette étape, nous leur avons expliqué qu'ils (participants) vont répondre à toutes les questions en respectant les différentes consignes.

3.11. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES

L'investigation sur le terrain se fait durant la sortie des étudiants. Nous avons d'abord commencé par des démarches administratives auprès du Doyen de la FASEG pour obtenir l'autorisation de travailler dans son établissement. Etant donné nous avions à faire à des étudiants de la 3^{ème} année de la dite faculté, nous avons administré nos questionnaires auprès de ces étudiants, avec la permission de ces responsables. L'enquête s'est déroulée du 15 au 18 Mai 2024 à la FASEG, auprès de cent trente-neuf (139) étudiants. Sur les cent quarante (140) questionnaires qui ont été administrés aux étudiants, un (1) questionnaire n'a pas été retourné. Ce qui nous donne un total de cent trente-neuf (139) questionnaires retournés.

3.11.1. Justification du choix de l'instrument

Le questionnaire, nous a permis d'obtenir des informations et/ou des données sur des avis ou des appréciations subjectives concernant le dispositif de l'orientation-conseil, des activités, des besoins ou des comportements des étudiants à la FASEG. Le questionnaire est l'une des méthodes qui permet d'étudier les faits sociaux à côté de l'observation et des entretiens. C'est une méthode quantitative qui s'applique à un échantillon qui doit permettre des inférences statistiques sur la population mère. Ghiglione & All (1987) assignent au questionnaire trois objectifs suivants :

- L'estimation : il s'agit d'une collecte de données, d'une énumération de ces données ;
- La description : il s'agit de retirer des informations qui décrivent les phénomènes objectifs et d'expliquer ainsi les phénomènes objectifs. Il scrute donc le système de représentation de l'enquêté par rapport à un phénomène précis.
- La vérification d'une hypothèse : notre questionnaire a été construit en fonction des hypothèses qui donnent un axe, une direction pour élaborer un questionnaire. La mise à l'épreuve des hypothèses représente les objectifs de l'enquête.

Le choix de cet outil est dû au fait que l'objet de notre étude est de mesurer la significativité du lien existant entre une variable sur une autre, dans un souci de vérification des hypothèses et de généralisation des résultats. Bachelet (2014) écrira alors qu'on choisit le questionnaire lorsqu'on veut quantifier les résultats, chercher et valider et généraliser ces résultats.

3.11.2. Présentation de l'instrument de collecte de donnée

L'objet de notre recherche étant de montrer l'effet d'une variable (VI) sur une autre (VD) ; nous avons choisi le questionnaire pour instrument de collecte de données dans notre investigation. C'est une « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès des individus et qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées » (Angers, 1992 : 353). Le chercheur doit s'assurer que les sujets comprennent bien les questions, qu'ils sont capables de donner une réponse. La validité interne est la cohérence qu'il existe entre les variables et le thème à développer. Une question qui n'est pas en rapport avec le thème n'est pas valide. Le pré-test permet de jauger le niveau de compréhension de la question par l'enquêté. Ce pré-test est la phase de confirmation de la validité externe, mais aussi interne du questionnaire.

Les items de ce questionnaire seront évalués sur une échelle ordinale de Likert réduit à 5 points. Cette échelle est utilisée ici en raison du caractère quantitatif des données qui sont collectées. Les réponses sont formulées de manière à ce que leur signification corresponde au niveau de compréhension de chaque sujet. Dans cette étude nous utiliserons une échelle à 5

modalités de réponses à savoir : 1- pas du tout d'accord, 2- pas d'accord, 3- aucune idée, 4- d'accord et 5- entièrement d'accord.

- **La grille de construction du questionnaire**

L'investigation sur le terrain s'est faite durant la sortie des élèves. Nous avons privilégié le mode d'administration par l'enquêteur, encore appelé mode de face à face. Elle suppose qu'une personne pose des questions et note les réponses de l'enquêté. Dans ce face à face avec le répondant, nous lui posons des questions et lui proposons les modalités de réponses (quand il ne comprenait pas).

3.11.3. L'enquête définitive et les difficultés rencontrées

Selon Ghiglione & Matalon (1993), l'enquête peut se dérouler soit au domicile de l'enquêté, soit dans les lieux publics. Étant donné que nous avons à faire à des étudiants qui sont en termes de finition du cycle de licence dans la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena, nous avons choisi la seconde option, la faculté étant un lieu public. Quivy & Van Campenhoudt (1995) donne l'importance de cette étape.

L'enquête définitive s'est déroulée le 15 au 18 Mai 2024 auprès de 139 étudiants de la 3eme année de différentes filières de faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena au sein de l'université, dans les salles des cours et des amphis du campus d'Ardep djournal de ladite faculté aux heures libres. Les enquêtés se sont montrés très coopératifs.

Sur le terrain, nous avons rencontré plusieurs difficultés. Tout d'abord notre descente était coïncidée aux dates de l'élection présidentielle selon laquelle la victoire du président a été protestée par le peuple où le régime en place a procédé aux tirs des armes effrayant tout le monde et ont causés plusieurs morts. Cet évènement a occasionné l'absence de l'autorité de la faculté et des étudiants de venir aux cours de peur d'être touchés par les balles. C'est pour cela l'acceptation de questionnaire par les n'était chose facile. Nous pouvons citer la difficulté d'accès à l'autorisation du Doyen de la faculté des sciences économiques et de gestion (voir Annexes) a retardé le démarrage de l'enquête. Il aura fallu user de patience et de courage. Toutes ces difficultés ont été surmontées et la recherche a pu se dérouler dans des conditions satisfaisantes.

3.12. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES

Les données recueillies après l'enquête ont été analysées grâce aux instruments de la statistique descriptive et de la statistique inférencielle. La statistique descriptive nous permet de calculer les fréquences d'apparition d'un certain nombre de caractéristiques des sujets. L'inférence statistique quant à elle permet comme le dit Richard (1993, p.472), de viser « (...) dans la conclusion, un ensemble plus large que celui qui a servi à l'observation ».

Le traitement statistique des données de l'enquête obéit à certaines exigences d'ordre méthodologique. Le test de Khi-deux (X^2) est la technique statistique qui nous permet d'éprouver les hypothèses de recherche. Ce test vérifie le lien entre deux variables qualitatives et permet d'après Amin (2005) de mesurer l'écart entre les fréquences observées et les fréquences théoriques. Le test de Khi-deux semble être le plus indiqué pour notre étude dans la mesure où nous avons affaire aux variables quantitatives en raison des objectifs que nous nous sommes fixés dans cette étude

La formule du Khi-carré utilisée est la suivante :

Avec :

Fo = fréquence observée ou marginale

Fe = fréquence théorique ou conditionnelle

Le principe du test de Khi-deux est que :

- Si $X^2 \text{ cal} > X^2 \text{ lu}$, H_0 est rejetée et H_a est acceptée. L'on conclura alors qu'il existe un lien statistique significatif entre les deux variables de l'hypothèse.
- Si par contre $X^2 \text{ cal} < X^2 \text{ lu}$, alors H_0 est retenue et H_a est rejetée.

La valeur du $X^2 \text{ lu}$ s'obtient en lisant dans la table de X^2 le degré de liberté (d.d.l) et le seuil de signification α .

$$(d.d.l) = (l-1) (c-1)$$

l = nombre de lignes

C = nombre de colonnes

En sciences sociales, le seuil de signification est généralement égal à 0,05. Nous l'adoptons pour notre étude.

TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Le précédent chapitre nous a donné la possibilité de présenter les procédures méthodologiques qui nous ont permis de collecter les données de cette recherche. Le présent chapitre porte sur présentation et l'analyse des données des résultats.

4.1. DÉPOUILLEMENT DES RÉSULTATS

L'échantillon de cette étude est constitué de 139 étudiants de la 3^{ème} année de faculté des sciences économiques de l'université de Ndjama (FASEG) ayant des sexes, âges, nombre d'années passées en étude, filières et des statuts socioprofessionnels des parents différents. Le dépouillement des données recueillies sur le terrain s'est fait en trois temps. Le premier dépouillement a permis de répartir les sujets par genre, âge, filière etc. Le deuxième a permis de dépouiller les questions fermées ; les réponses données par les répondants ont été regroupées, puis organisées en catégories pour faciliter leur présentation. Le troisième dépouillement à concerner la vérification des hypothèses de recherche par le croisement de dispositif de l'orientation-conseil et la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Un tri croisé entre les données de ces principales variables a favorisé cette opération.

4.2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le dépouillement des données de notre questionnaire a permis d'obtenir des résultats que nous allons présenter sous ce titre.

4.2.1. Caractéristiques sociodémographiques des étudiants

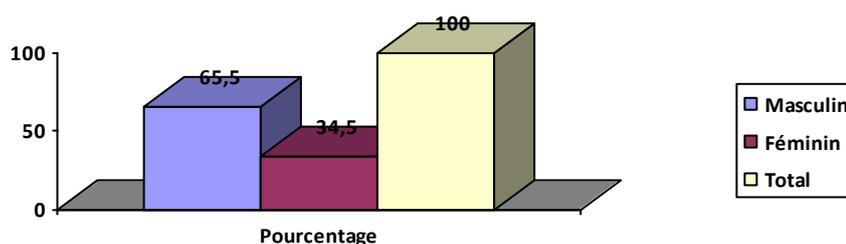
Identification des sujets

L'enquête définitive a été faite auprès de la population que nous avons décrite plus haut et qui nous a permis d'obtenir un échantillon de 139 sujets, tous sont étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Ndjama (FASEG).

Tableau 2 : Distribution des sujets par genre

Q01 Sexe:		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	91	65.5	65.5	65.5
	Féminin	48	34.5	34.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



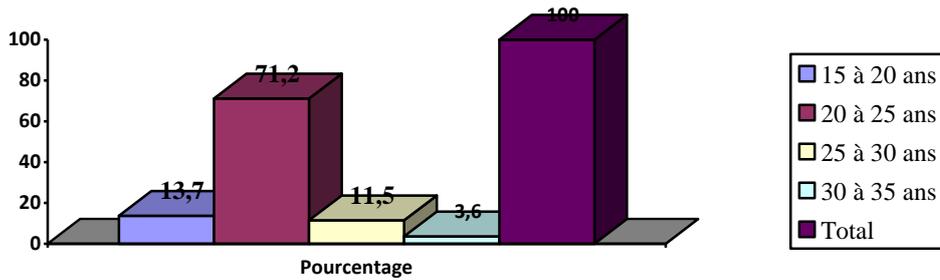
Graphique 01

Il ressort de ce tableau et graphique que 65,5% de sujets enquêtés sont de sexe masculin et 34,5% sont de sexe féminin. Ce résultat se justifie par le fait qu'au Tchad, les sujets de sexe féminin ne poussent pas très loin les études, cela est dû aux facteurs liés aux représentations sociales, aux stéréotypes de genre, aux poids de cultures etc. On ne trouve qu'en majorité les sujets de sexe masculin. Toutefois il est important de préciser que quelques sujets de sexe féminin avaient refusé de participer à l'enquête pour la raison de méconnaissance des conseillers d'orientation et de dispositif de l'orientation.

Tableau 3 : Distribution des sujets par âge.

Q02 Tranche d'âge :		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	15 à 20 ans	19	13.7	13.7	13.7
	20 à 25 ans	99	71.2	71.2	84.9
	25 à 30 ans	16	11.5	11.5	96.4
	30 à 35 ans	5	3.6	3.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



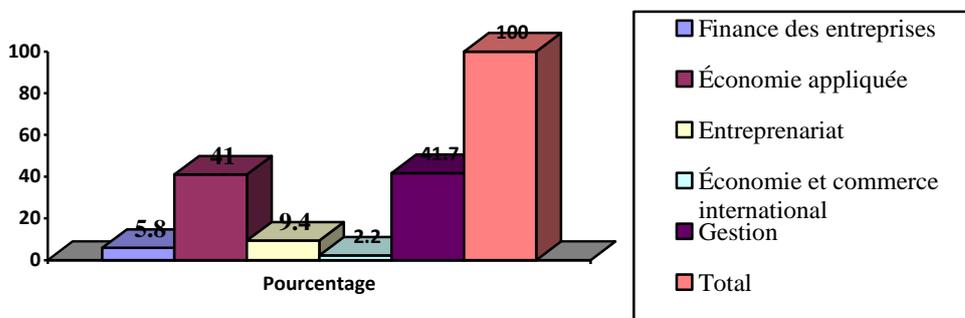
Graphique 02

Les données du tableau 3 et de graphique 2, mettent en évidence un fait : 13,7% des étudiants sont âgés de 15-20 ans. Ceux âgés de 20-25 ans représentent 71,2%. Les étudiants âgés de 25-30 ans affichent 11,5%. La tranche d'âge 30-35 ans représente 3,6% se présente comme la tranche d'âge la plus faible.

Tableau 4 : Distribution des sujets sur la filière d'étude des étudiants

Q03 Filière d'étude :		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Finance des entreprises	8	5.8	5.8	5.8
	Économie appliquée	57	41.0	41.0	46.8
	Entreprenariat	13	9.4	9.4	56.1
	Économie et commerce international	3	2.2	2.2	58.3
	Gestion	58	41.7	41.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



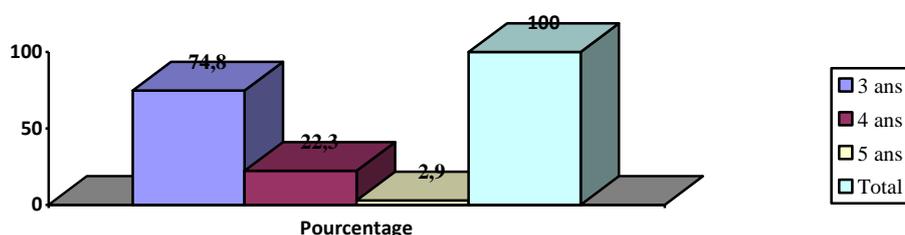
Graphique 03

La lecture du tableau 8 et de graphique nous permet de déduire que 5,8% de nos répondants sont des étudiants en économie des entreprises 41% en économie appliquée, les étudiants en entrepreneuriat représentent 9,4%, puis 2,2% en économie et commerce international et la filière de gestion est représentée à 41,7% des étudiants qui ont participé à notre enquête.

Tableau 5 : Distribution des sujets sur le nombre d'années d'études

Q04 Nombre d'années d'études		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1- 3 ans	104	74.8	74.8	74.8
	2- 4 ans	31	22.3	22.3	22.3
	1- 5ans	4	2.9	2.9	2.9
	Total	139	100	100	100

Source : Enquête de terrain en mai 2024



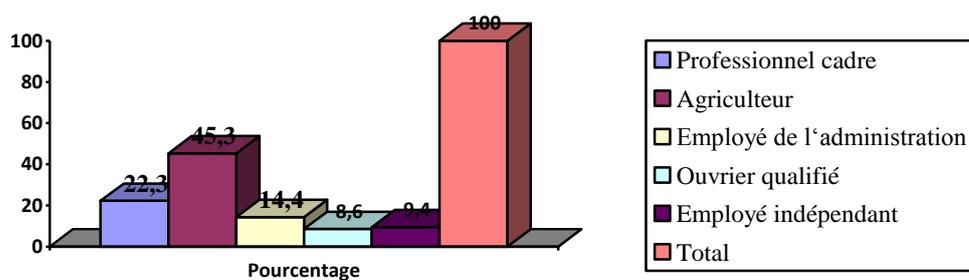
Graphique 4

Concernant le nombre d'années d'études, la lecture du tableau 5 permet de déduire que 74,8% de nos répondants ont passé 3 ans à la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena. Ceux qui représentent 22,5% ont cumulé 4 ans et ceux représentant 2,7% ont passé 5 ans pour être en 3^{ème} année de licence. Nous pouvons déduire à partir de ce résultat que les différentes années, sont dues à l'admission et au redoublement des niveaux d'études.

Tableau 6 : Distribution des sujets sur le statut socioprofessionnel des parents des étudiants

Q05 Statut socioprofessionnel des parents :		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Professionnel cadre	31	22.3	22.3	22.3
	Agriculteur	63	45.3	45.3	67.6
	Employé de l'administration	20	14.4	14.4	82.0
	Ouvrier qualifié	12	8.6	8.6	90.6
	Employé indépendant	13	9.4	9.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 5

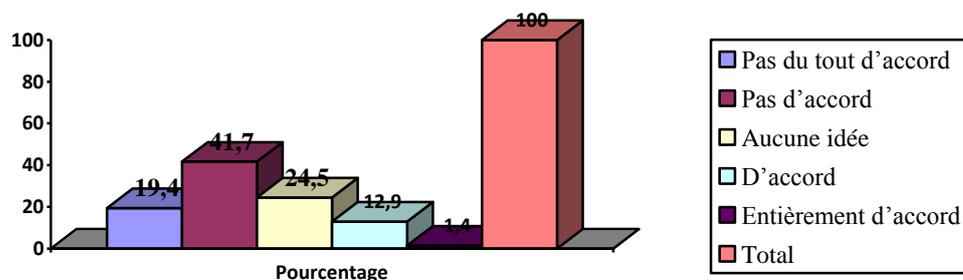
À la lumière de ce tableau, il ressort que 22,3% leurs parents des professionnels cadres. Ceux des parents agriculteurs représentent 45,3%. 14,4% sont les enfants des employés de l'administration, ensuite les étudiants ayant des parents de statut ouvrier qualifié à 8,6% et enfin 9,4% leurs parents travaillent dans leur compte.

4.2.2. L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants.

Tableau 7 : Distribution des sujets sur avant mon entrée à la Faculté des sciences économiques et de Gestion (FASEG), nous avons bénéficié d'un entretien entre le Conseiller d'Orientation(CO) et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels.

Q06 Avant mon entrée à la Faculté des sciences économiques et de Gestion (FASEG), nous avons bénéficié d'un entretien entre le Conseiller d'Orientation(CO) et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels.		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	27	19.4	19.4	19.4
	Pas d'accord	58	41.7	41.7	61.2
	Aucune idée	34	24.5	24.5	85.6
	D'accord	18	12.9	12.9	98.6
	Entièrement d'accord	2	1.4	1.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 06

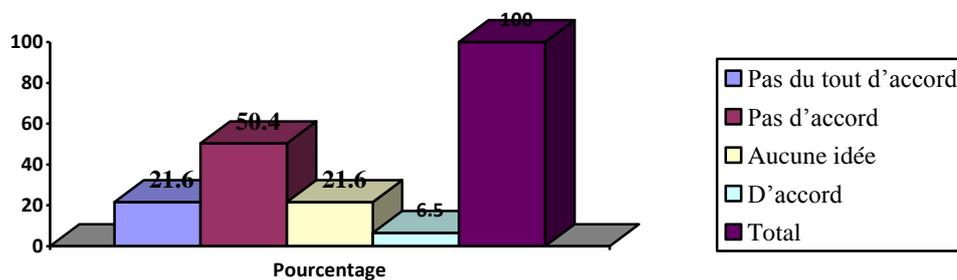
Les chiffres contenus dans ce tableau indiquent que les répondants qui n'étaient pas du tout d'accord représentent 19,4% ; ceux qui ne sont pas d'accord avec l'affirmation ont 41,7% ; 24,5% n'ont aucune idée, tandis que ceux qui sont d'accord représentent 12,9% et 1,4% qui sont entièrement d'accord qu'ils ont bénéficié d'un entretien entre le Conseiller d'Orientation(CO) et les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels

avant de venir à la FASEG. Ce faible résultat du fait qu'il y a l'insuffisance des services d'orientation les établissements scolaires et universitaires.

Tableau 8 : Distribution des sujets sur nous avons passé l'entretien avec le CO sur les filières d'études porteuses de la FASEG

Q07 Nous avons passé l'entretien avec le CO sur les filières d'études porteuses de la FASEG		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	30	21.6	21.6	21.6
	Pas d'accord	70	50.4	50.4	71.9
	Aucune idée	30	21.6	21.6	93.5
	D'accord	9	6.5	6.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



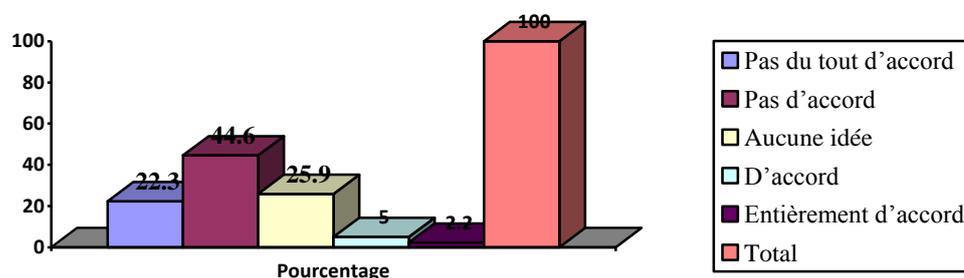
Graphique 07

L'exploitation de ce tableau et graphique nous montre que 21,6% ne sont pas du tout d'accord, 50,4% des sujets ayant participé à l'enquête ne sont pas d'accord avec l'affirmation. Ceux représentent 21,6 % n'ont aucune idée, la partie d'accord est à 6,5%. Il faut noter que les répondants n'ont passé l'entretien avec le CO sur les filières d'études porteuses de la FASEG.

Tableau 9 : Distribution des sujets sur depuis mon arrivée à la FASEG, l'entretien du CO avec les étudiants portait sur les éléments à prendre en compte pour le choix des filières d'études

Q08 Depuis mon arrivée à la FASEG, l'entretien du CO avec les étudiants portait sur les éléments à prendre en compte pour le choix des filières d'études		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	31	22.3	22.3	22.3
	Pas d'accord	62	44.6	44.6	66.9
	Aucune idée	36	25.9	25.9	92.8
	D'accord	7	5.0	5.0	97.8
	Entièrement d'accord	3	2.2	2.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 08

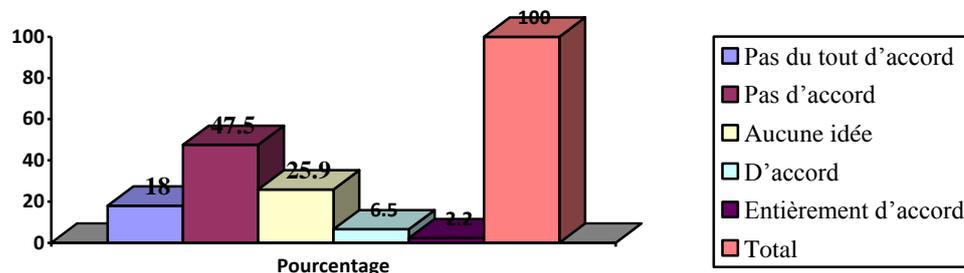
Le tableau 9 et graphique 8 indique que 22,3% des sujets enquêtés ne confirme pas du tout que depuis leur arrivée à la FASEG, l'entretien du CO avec les étudiants portait sur les éléments à prendre en compte pour le choix des filières d'études. 44,6% de ces étudiants ne sont pas d'accord, et ceux qui n'ont aucune idée représentent 25,9%, tandis que ceux auxquels sont d'accord obtiennent 5% et 2,2% sont entièrement d'accord.

4.2.3. L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels

Tableau 10 : Distribution des sujets sur dès mon entrée à la FASEG, le CO lors d'un entretien, aide les étudiants à élaborer leur projet professionnel

Q09 Dès mon entrée à la FASEG, le CO lors d'un entretien, aide les étudiants à élaborer leur projet professionnel		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	25	18.0	18.0	18.0
	Pas d'accord	66	47.5	47.5	65.5
	Aucune idée	36	25.9	25.9	91.4
	D'accord	9	6.5	6.5	97.8
	Entièrement d'accord	3	2.2	2.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



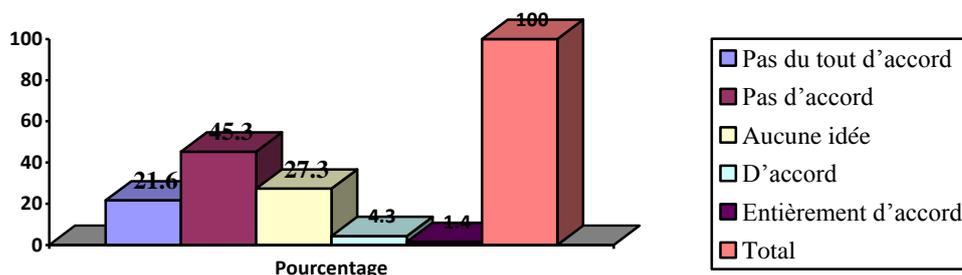
Graphique 09

De ce tableau, il ressort que 18 % des sujets enquêtés ont répondu pas du tout d'accord, 47,5% sont d'accord et 25,9% n'ont aucune idée, alors que 6,5% disent d'accord et 2,2% sont entièrement au fait que dès leur entrée à la FASEG, le CO lors d'un entretien, aide les étudiants à élaborer leur projet professionnel.

Tableau 11 : Distribution des sujets sur avant mon entrée à l'Université, je vois le CO informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG

Q10 Avant mon entrée à l'Université, je vois le CO informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	30	21.6	21.6	21.6
	Pas d'accord	63	45.3	45.3	66.9
	Aucune idée	38	27.3	27.3	94.2
	D'accord	6	4.3	4.3	98.6
	Entièrement d'accord	2	1.4	1.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



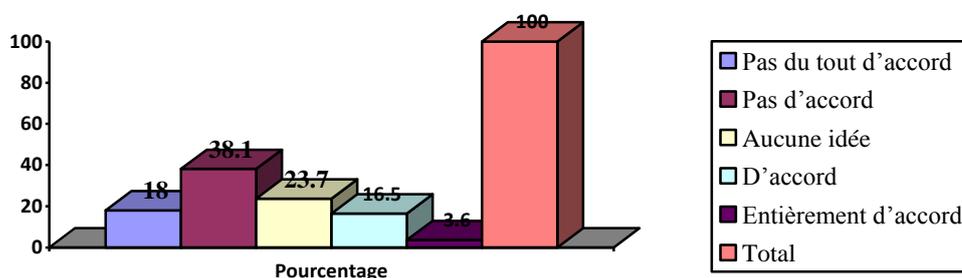
Graphique 10

Le tableau 11 et graphique 10 donne 21,6% des sujets ayant participé à l'enquête ne sont pas du tout d'accord et 45,3% ne sont pas d'accord avec l'affirmation. Le 27,3% représente ceux qui n'ont pas d'idée au sujet d'avant mon entrée à l'Université, je vois le CO informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG. Tandis que 4,3% sont d'accord et seulement 1,4% qui disent entièrement d'accord.

Tableau 12 : Distribution des sujets sur même moi, ma décision de choix de ma filière c'est grâce à l'information que le CO donne sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG

Q11 Même moi, ma décision de choix de ma filière c'est grâce à l'information que le CO donne sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	25	18.0	18.0	18.0
	Pas d'accord	53	38.1	38.1	56.1
	Aucune idée	33	23.7	23.7	79.9
	D'accord	23	16.5	16.5	96.4
	Entièrement d'accord	5	3.6	3.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



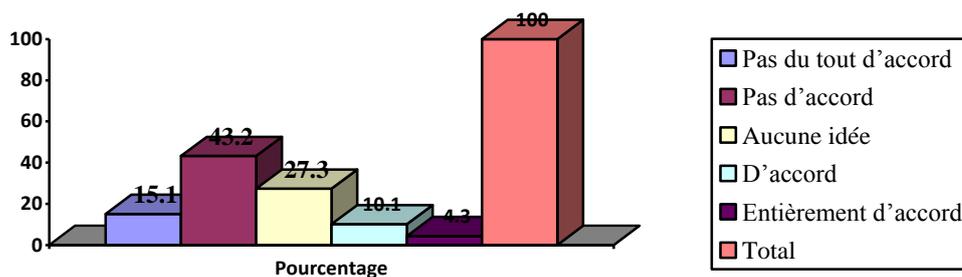
Graphique 11

L'analyse du tableau 12 et graphique 11 nous permet de déduire que 18% ne sont pas du tout d'accord pour qu'ils ont eux-mêmes choisi leurs filière grâce à l'information que le CO donne sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG. 38,1% ne sont pas d'accord, et 23,7% d'entre eux n'ont aucune idée et 16,5% d'eux affirment qu'ils sont d'accord et seulement 3,6% sont entièrement d'accord.

Tableau 13 : Distribution des sujets sur à la FASEG, le CO informe toujours les étudiants sur les exigences des études de chaque filière d'études

Q12 A la FASEG, le CO informe toujours les étudiants sur les exigences des études de chaque filière d'études		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	21	15.1	15.1	15.1
	Pas d'accord	60	43.2	43.2	58.3
	Aucune idée	38	27.3	27.3	85.6
	D'accord	14	10.1	10.1	95.7
	Entièrement d'accord	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



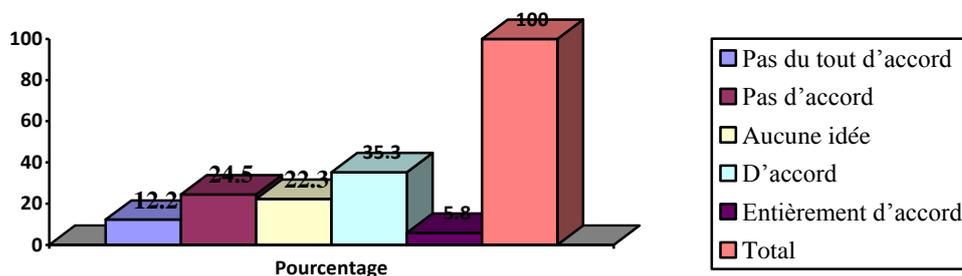
Graphique 12

Seuls 15,1% des sujets enquêtés ne sont pas du tout d'accord et 43,2% ne sont pas d'accord au faite qu'à la FASEG, le CO informe toujours les étudiants sur les exigences des études de chaque filière d'études. Ceux qui disent qu'ils n'ont aucune idée représentent 27,3%. Et 10,1% d'entre eux disent d'accord et 4,3% d'entre eux disent entièrement d'accord à l'affirmation.

Tableau 14 : Distribution des sujets sur Grâce à l'information qu'on nous livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la FASEG, je connais tous les débouchés de ma filière d'étude choisie

Q13 Grâce à l'information qu'on nous livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la FASEG, je connais tous les débouchés de ma filière d'étude choisie		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	17	12.2	12.2	12.2
	Pas d'accord	34	24.5	24.5	36.7
	Aucune idée	31	22.3	22.3	59.0
	D'accord	49	35.3	35.3	94.2
	Entièrement d'accord	8	5.8	5.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



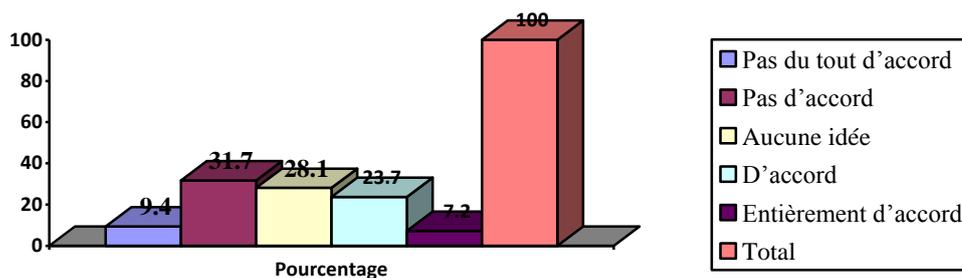
Graphique 13

A la lumière du tableau 14 et graphique 13, il apparaît que 12,2% des étudiants interrogés ne sont pas du tout d'accord et 24,5% d'entre eux ne sont pas d'accord, 22,3% n'ont aucune idée ; 22,3% sont d'accord d'avoir prononcé grâce à l'information qu'on leur livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la FASEG, ils connaissent tous les débouchés de leur filière d'étude choisie. Et enfin 5,8% sont entièrement d'accord. Nous pouvons conclure que ces résultats obtenus nous ont permis de déduire que plus de 1/8 de nos répondants sont entièrement à l'affirmation.

Tableau 15 : Distribution des sujets sur l'information sur les cycles d'études de la FASEG est livrée aux étudiants par le CO de notre faculté

Q14 L'information sur les cycles d'études de la FASEG est livrée aux étudiants par le CO de notre faculté		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	13	9.4	9.4	9.4
	Pas d'accord	44	31.7	31.7	41.0
	Aucune idée	39	28.1	28.1	69.1
	D'accord	33	23.7	23.7	92.8
	Entièrement d'accord	10	7.2	7.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



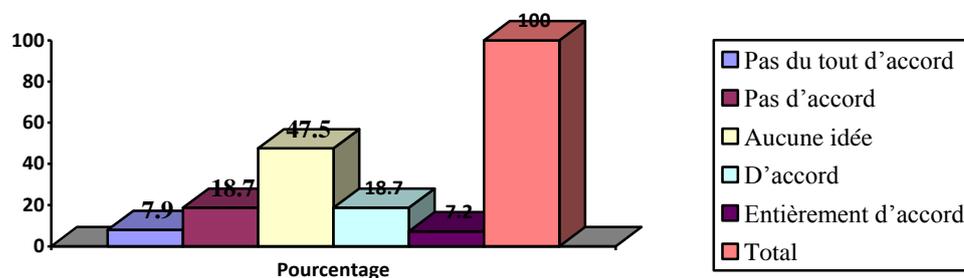
Graphique 14

D'après l'analyse du tableau et graphique 14, nous pouvons dire que 31,7% des étudiants interrogés ne sont pas d'accord et 9,4% ne sont pas du tout d'accord d'avoir reçu l'information sur les cycles d'études de la FASEG, livrée aux étudiants par le CO de la faculté ; 28,1% n'ont aucune idée ; 23,7% sont d'accord et 7,2% sont entièrement d'accord. Nous pouvons conclure que ces résultats obtenus nous ont permis de déduire que presque 1/4 de nos répondants sont d'accord d'avoir reçu l'information sur les cycles d'études de la FASEG.

Tableau 16 : Distribution des sujets sur il y a des documents qui contiennent des informations sur la FASEG, ses filières d'études et les débouchés professionnels, les conditions d'accès à la FASEG, les cycles de Licence, de Master, du Doctorat

Q15 Il y a des documents qui contiennent des informations sur la FASEG, ses filières d'études et les débouchés professionnels, les conditions d'accès à la FASEG, les cycles de Licence, de Master, du Doctorat		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	11	7.9	7.9	7.9
	Pas d'accord	26	18.7	18.7	26.6
	Aucune idée	66	47.5	47.5	74.1
	D'accord	26	18.7	18.7	92.8
	Entièrement d'accord	10	7.2	7.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 15

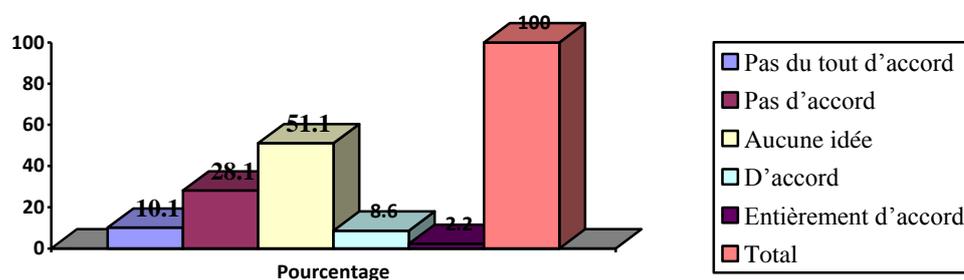
Le tableau 16 et graphique 15 met en évidence un fait saillant : 47,5% des sujets affirment d'avoir aucune idée de l'existence des documents qui contiennent des informations sur la FASEG, ses filières d'études et les débouchés professionnels, les conditions d'accès à la FASEG, les cycles de Licence, de Master, du Doctorat. Ceux qui déclarent pas du tout d'accord représentent 7,9%, 18,7% d'eux ne sont pas d'accord et ceux approuvent le contraire sont aussi à 18,7% et une faible proportion de 7,2% des étudiants entièrement d'accord.

4.2.4. Le bilan de compétences fait par un conseiller d'orientation (CO)

Tableau 17 : Distribution des sujets sur la mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le CO au cours de l'entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études

Q16 La mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le CO au cours de l'entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	14	10.1	10.1	10.1
	Pas d'accord	39	28.1	28.1	38.1
	Aucune idée	71	51.1	51.1	89.2
	D'accord	12	8.6	8.6	97.8
	Entièrement d'accord	3	2.2	2.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



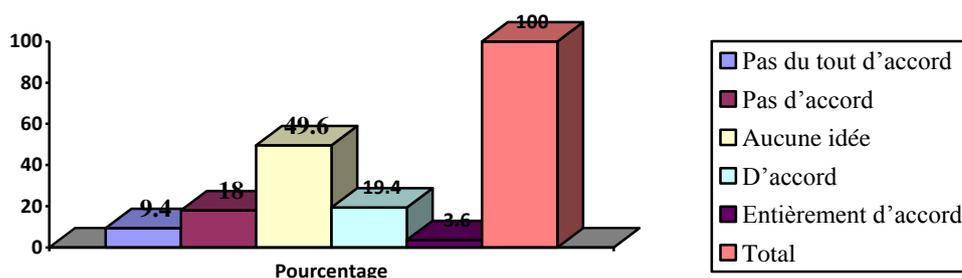
Graphique 16

Soit 51,1% sont ceux qui n'ont aucune idée de la mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le CO au cours de l'entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études, les étudiants qui entièrement d'accord représentent 2,2 %, alors que 10,1% ne sont pas du tout d'accord. Le 28,1% ne sont pas d'accord et 8,6% sont ceux qui sont d'accord. La plupart des sujets ont affirmé qu'ils ne connaissent pas le bilan de compétences.

Tableau 18 : Distribution des sujets sur la réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le CO au cours de l'entretien, nous met en confiance de nous-même

Q17 La réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le CO au cours de l'entretien, nous met en confiance de nous-même		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	13	9.4	9.4	9.4
	Pas d'accord	25	18.0	18.0	27.3
	Aucune idée	69	49.6	49.6	77.0
	D'accord	27	19.4	19.4	96.4
	Entièrement d'accord	5	3.6	3.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



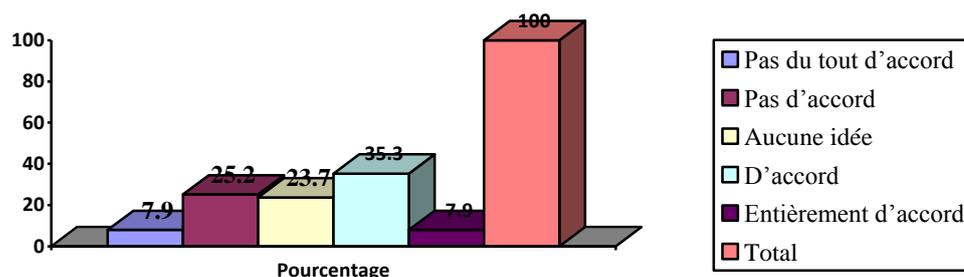
Graphique 17

Ce tableau 18 met en évidence les données des étudiants ayant participé à l'enquête, dont 9,4% d'entre eux ne sont pas du tout d'accord et 18% ne sont pas d'accord au fait de dire que la réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le CO au cours de l'entretien, les met en confiance d'eux-mêmes. Ceux n'ayant aucune idée représentent 49,6% de l'échantillon, 19,4% sont d'accord, nous avons enregistré 2,2% des répondants qui sont entièrement d'accord. Ces résultats semblent traduire un aspect de la réalité de l'insuffisance des pratiques d'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur.

Tableau 19 : Distribution des sujets sur l'information du CO à l'étudiant de ses aptitudes, l'orienter davantage

Q18 L'information du CO à l'étudiant de ses aptitudes, l'orienter davantage		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	11	7.9	7.9	7.9
	Pas d'accord	35	25.2	25.2	33.1
	Aucune idée	33	23.7	23.7	56.8
	D'accord	49	35.3	35.3	92.1
	Entièrement d'accord	11	7.9	7.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



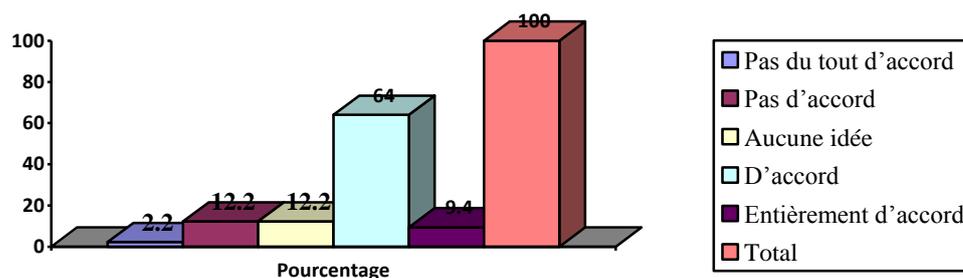
Graphique 18

La lecture du tableau et graphique 18 fait remarquer que 7,9% des étudiants interrogés ne sont pas du tout d'accord et 25,2% ne sont pas d'accord sur l'information du CO à l'étudiant de ses aptitudes, l'orienter davantage ; 23,7% n'ont aucune idée, tandis que 35,3% d'entre eux sont d'accord. Et enfin 7,9% sont entièrement d'accord. Nous concluons de ces résultats que plus de 1/3 disent que l'information du CO à l'étudiant de ses aptitudes, l'orienter davantage.

Tableau 20 : Distribution des sujets sur je crois que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études

Q19 Je crois que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	3	2.2	2.2	2.2
	Pas d'accord	17	12.2	12.2	14.4
	Aucune idée	17	12.2	12.2	26.6
	D'accord	89	64.0	64.0	90.6
	Entièrement d'accord	13	9.4	9.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 19

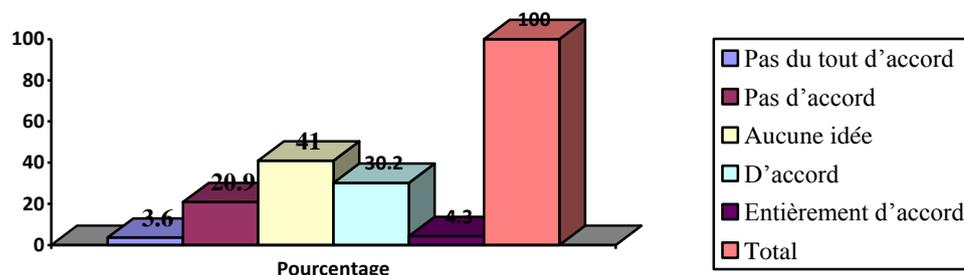
Le tableau et graphique 20 nous montrent que seulement 2,2% des étudiants interrogés ne sont pas du tout d'accord que de croire que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études. Au contraire 64% sont d'accord ; 12,2% d'entre eux ne sont pas d'accord ; 9,4% d'entre sont entièrement d'accord. Et enfin 12,2% n'ont aucune idée. Nous pouvons conclure que ces résultats obtenus nous ont permis de déduire que plus de 1/2 de nos répondants ont approuvé le fait que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études.

4.2.5. L'orientation des étudiants vers les filières porteuses

Tableau 21 : Distribution des sujets sur je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'études porteuses de la FASEG

Q20 Je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'études porteuses de la FASEG		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	5	3.6	3.6	3.6
	Pas d'accord	29	20.9	20.9	24.5
	Aucune idée	57	41.0	41.0	65.5
	D'accord	42	30.2	30.2	95.7
	Entièrement d'accord	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



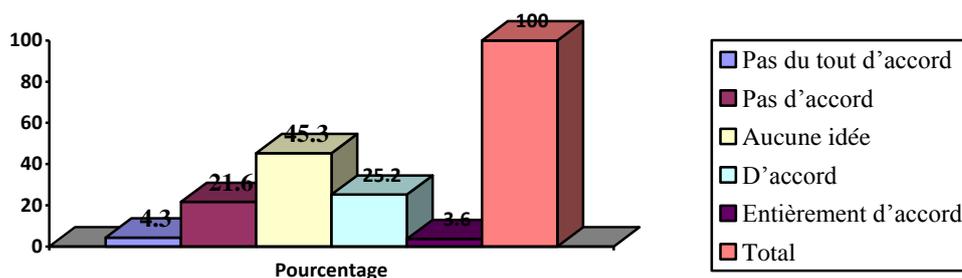
Graphique 20

L'exploitation du tableau 21 et graphique 20 nous permet de constater que 41% des étudiants interrogés n'ont aucune idée. 3,6% ne sont pas du tout d'accord et 20,9% ne sont pas d'accord sur l'affirmation je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'études porteuses de la FASEG ; 30,2% sont d'accord et d'entre eux seulement 4,2% sont entièrement d'accord. Nous pouvons conclure que presque 1/2 de nos répondants disent qu'ils n'ont aucune idée.

Tableau 22 : Distribution des sujets sur mon orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est mon passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle

Q21 Mon orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est mon passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	6	4.3	4.3	4.3
	Pas d'accord	30	21.6	21.6	25.9
	Aucune idée	63	45.3	45.3	71.2
	D'accord	35	25.2	25.2	96.4
	Entièrement d'accord	5	3.6	3.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



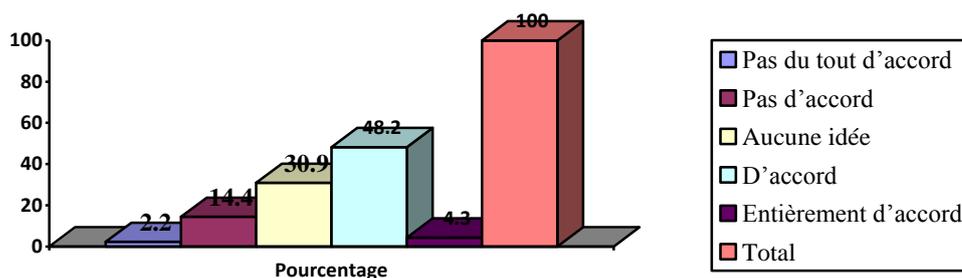
Graphique 21

De ce tableau, il ressort que 45,3% des étudiants n'ont aucune idée de l'orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est leur passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle. 21,6% ne sont pas d'accord, tandis que 25,2% prouvent le contraire qu'ils sont d'accord. Mais 4,3% de sujets enquêtés ne sont pas du tout d'accord. En fin, 3,6% sont entièrement d'accord.

Tableau 23 : Distribution des sujets sur l'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent

Q22 L'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	3	2.2	2.2	2.2
	Pas d'accord	20	14.4	14.4	16.5
	Aucune idée	43	30.9	30.9	47.5
	D'accord	67	48.2	48.2	95.7
	Entièrement d'accord	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



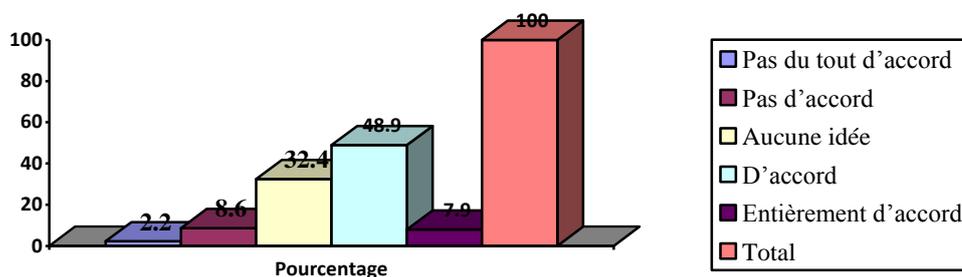
Graphique 22

Le tableau 23, nous présente 48,2% de nos répondants qui affirment être d'accord sur l'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent, 30,9% n'ont aucune idée à ce sujet ; 14,4% ne sont pas d'accord et 4,3% sont entièrement d'accord. Enfin 2,2% ne sont pas du tout d'accord.

Tableau 24 : Distribution des sujets sur l'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle

Q23 L'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	3	2.2	2.2	2.2
	Pas d'accord	12	8.6	8.6	10.8
	Aucune idée	45	32.4	32.4	43.2
	D'accord	68	48.9	48.9	92.1
	Entièrement d'accord	11	7.9	7.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 23

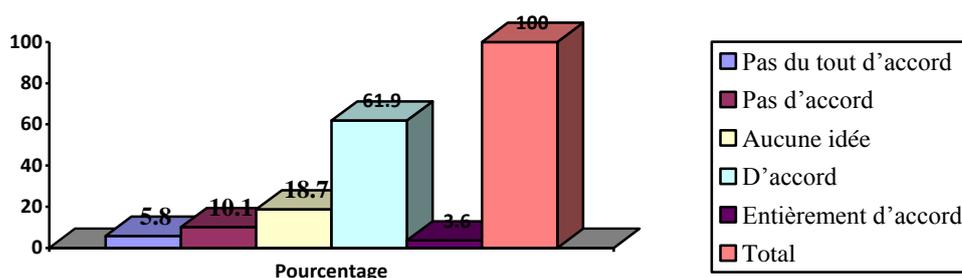
Le tableau 24 et graphique 23, nous révèle que 48,9% des étudiants interrogés sont d'accord au faite que, l'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle , 34,% n'ont aucune idée ; 8,6% ne sont pas d'accord de l'affirmation et 7,9% sont entièrement d'accord. Enfin 2,2% ne sont pas du tout d'accord.

4.2.6. La capacité de recherche d'emploi des étudiants

Tableau 25 : Distribution des sujets sur j'ai la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (linkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (ONAPE, agence des volontaires), recherche d'information, etc.

Q24 J'ai la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (linkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (ONAPE, agence des volontaires), recherche d'information, etc.		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	8	5.8	5.8	5.8
	Pas d'accord	14	10.1	10.1	15.8
	Aucune idée	26	18.7	18.7	34.5
	D'accord	86	61.9	61.9	96.4
	Entièrement d'accord	5	3.6	3.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 24

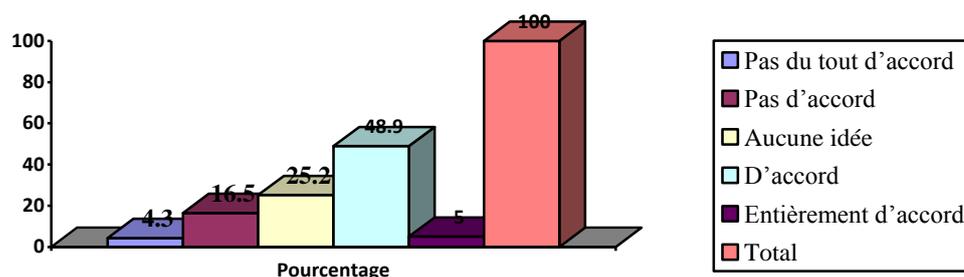
Les informations du tableau 25, nous montrent que 61,2% des sujets interrogés sont d'accord et ils ont la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (linkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (ONAPE, agence des

volontaires), recherche d'information, etc. , 18,7% n'ont aucune idée, 10,1% ne sont pas d'accord et 5,8% ne sont du tout d'accord. Enfin 3,6% sont entièrement d'accord.

Tableau 26 : Distribution des sujets sur j'ai la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises, secteur public, commerce international, assurance, etc.

Q25 J'ai la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises, secteur public, commerce international, assurance, etc.		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	6	4.3	4.3	4.3
	Pas d'accord	23	16.5	16.5	20.9
	Aucune idée	35	25.2	25.2	46.0
	D'accord	68	48.9	48.9	95.0
	Entièrement d'accord	7	5.0	5.0	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 25

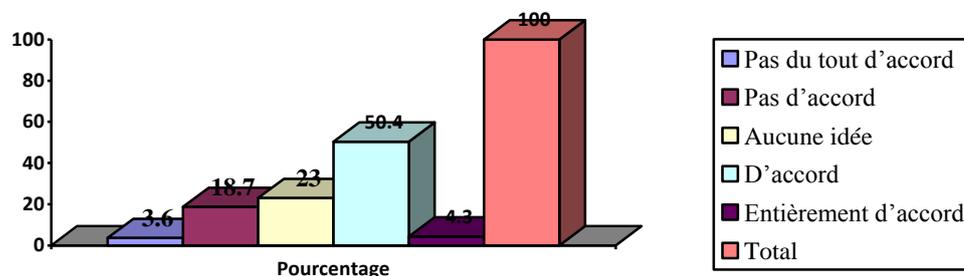
D'après ce tableau et graphique 26 nous pouvons affirmer que 48,9% des étudiants interrogés sont d'accord sur le fait qu'ils ont la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises,

secteur public, commerce international, assurance etc. 25,2% d'entre eux n'ont aucune idée; 16,5% d'entre eux ne sont pas d'accord et 5% sont entièrement d'accord. Enfin 4,3% ne sont du tout d'accord. Nous pouvons conclure de ces résultats que plus de 1/3 de nos répondants approuvent qu'ils ont la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG.

Tableau 27 : Distribution des sujets sur j'ai la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, GRH, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc.

Q26 J'ai la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, GRH, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc.		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	5	3.6	3.6	3.6
	Pas d'accord	26	18.7	18.7	22.3
	Aucune idée	32	23.0	23.0	45.3
	D'accord	70	50.4	50.4	95.7
	Entièrement d'accord	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



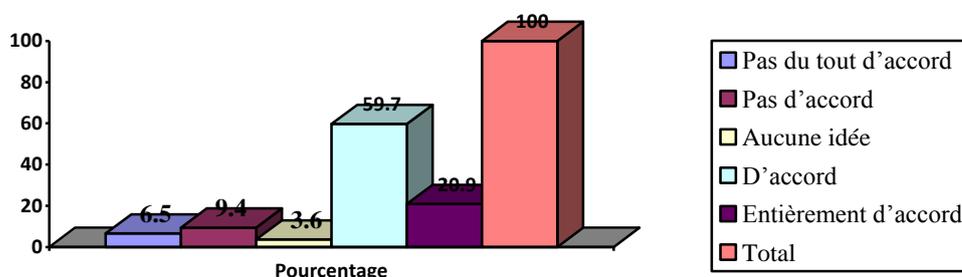
Graphique 26

Les résultats du tableau et graphique 26 montrent que 50,4% des étudiants interrogés affirment qu'ils la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, GRH, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc. 23% d'entre eux n'ont aucune idée ; 18% ne sont pas d'accord et 4,2% sont entièrement d'accord. Enfin, 3,6% d'entre eux ne sont pas du tout d'accord. Ces résultats obtenus nous ont permis de déduire que la moitié de nos répondants approuvent qu'ils la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG.

Tableau 28 : Distribution des sujets sur j'ai la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un CV et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc.

Q27 J'ai la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un CV et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc.		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	9	6.5	6.5	6.5
	Pas d'accord	13	9.4	9.4	15.8
	Aucune idée	5	3.6	3.6	19.4
	D'accord	83	59.7	59.7	79.1
	Entièrement d'accord	29	20.9	20.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Source : Enquête de terrain en mai 2024



Graphique 27

La lecture du tableau 28 nous montre que 59,7% des répondants sont d'accord de l'affirmation ; 20,9% sont entièrement d'accord qu'ils ont la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un CV et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc. 9,4% des étudiants enquêtés disent qu'ils ne sont pas d'accord et 6,5 ne sont du tout d'accord. Enfin, seulement 3,6% n'ont aucune idée.

4.3. ANALYSE DES RESULTATS

L'analyse des résultats consiste à présenter les tableaux de contingence des hypothèses et de soumettre les hypothèses de recherche de notre investigation à l'épreuve des faits. Le Khi-carré (X^2) est le test statistique qui a permis la vérification de nos hypothèses. Le x^2 calculé est comparé au x^2 lu au seuil.

4.3.1. Mise à l'épreuve de la première hypothèse de recherche (HR1)

HR1: L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Ho: L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Ha: L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Tableau 29: croisement entre l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

VÉRIFICATION DE HR1

Tableau croisé

Q08 Depuis mon arrivée à la FASEG, l'entretien du CO avec les étudiants portait sur les éléments à prendre en compte pour le choix des filières d'études		Q26 J'ai la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que					Total
		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Aucune idée	D'accord	Entièrement d'accord	
Pas du tout d'accord	Effectif	2	8	8	12	1	31
	Effectif théorique	1.1	5.8	7.1	15.6	1.3	31.0
Pas d'accord	Effectif	0	7	13	38	4	62

	Effectif théorique	2.2	11.6	14.3	31.2	2.7	62.0
Aucune idée	Effectif	0	10	10	15	1	36
	Effectif théorique	1.3	6.7	8.3	18.1	1.6	36.0
D'accord	Effectif	0	1	1	5	0	7
	Effectif théorique	.3	1.3	1.6	3.5	.3	7.0
Entièrement d'accord	Effectif	3	0	0	0	0	3
	Effectif théorique	.1	.6	.7	1.5	.1	3.0
Total	Effectif	5	26	32	70	6	139
	Effectif théorique	5.0	26.0	32.0	70.0	6.0	139.0

Tests du khi-carré

	Valeur calculée	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Valeur lue
khi-carré de Pearson	94.702	16	.000	7,961
Rapport de vraisemblance	38.113	16	.001	
Association linéaire par linéaire	1.934	1	.164	
Coefficient de contingence	.637			
R de Pearson	-.118			
Corrélation de Spearman	-.039			
N d'observations valides	139			

16 cellules (64.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .11.

Le x^2 cal = 94,70
 Le d.d.l. = 33
 $\alpha = 0,05$
 x^2 lu = 7,96

} x^2 cal > x^2 lu

Décision : le $\chi^2_{cal} > \chi^2$ lu c'est-à-dire $94,70 > 7,96$. Au vu de ce résultat, l'hypothèse alternative (H_a) est acceptée et l'hypothèse nulle (H_0) n'est pas rejetée. Cela permet d'affirmer que l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

4.3.2. Mise à l'épreuve de la deuxième hypothèse de recherche (HR2).

HR2 : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

H₀ : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels ne détermine pas la capacité de recherche d'emploi des étudiants

H_a : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Tableau 30 : Croisement entre: L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

VÉRIFICATION HR2.

Tableau croisé

Q13 Grâce à l'information qu'on nous livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la FASEG, je connais tous les débouchés de ma filière d'étude choisie		Q24 J'ai la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (LinkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (ONAPE, agence de volontaire					Total
		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Aucune idée	D'accord	Entièrement d'accord	
Pas du tout d'accord	Effectif	5	0	4	8	0	17
	Effectif théorique	1.0	1.7	3.2	10.5	.6	17.0
Pas d'accord	Effectif	1	5	8	19	1	34
	Effectif théorique	2.0	3.4	6.4	21.0	1.2	34.0
Aucune idée	Effectif	2	7	7	13	2	31
	Effectif théorique	1.8	3.1	5.8	19.2	1.1	31.0
D'accord	Effectif	0	1	3	43	2	49

	Effectif théorique	2.8	4.9	9.2	30.3	1.8	49.0
Entièrement d'accord	Effectif	0	1	4	3	0	8
	Effectif théorique	.5	.8	1.5	4.9	.3	8.0
Total	Effectif	8	14	26	86	5	139
	Effectif théorique	8.0	14.0	26.0	86.0	5.0	139.0

Tests du khi-carré

	Valeur calculée	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Valeur lue
khi-carré de Pearson	50.501	16	.000	7,961
Rapport de vraisemblance	48.196	16	.000	
Association linéaire par linéaire	10.728	1	.001	
Coefficient de contingence	.516			
R de Pearson	.279			
Corrélation de Spearman	.260			
N d'observations valides	139			

18 cellules (72.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .29.

$$\left. \begin{array}{l}
 \text{Le } x^2_{\text{cal}} = 50,50 \\
 \text{Le d.d.l.} = 33 \\
 \alpha = 0,05 \\
 x^2_{\text{lu}} = 7,96
 \end{array} \right\} x^2_{\text{cal}} > x^2_{\text{lu}}$$

Décision : le $x^2_{\text{cal}} > x^2_{\text{lu}}$ c'est-à-dire $50,50 > 7,96$. Au vu de ce résultat, l'hypothèse alternative (H_a) est acceptée et l'hypothèse nulle (H_0) n'est pas rejetée. Cela permet d'affirmer que l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

4.3.3. Mise à l'épreuve de la troisième hypothèse de recherche (HR3).

HR3 : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Ho : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Ha : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Tableau 32 : croisement entre le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

VÉRIFICATION HR3.

Tableau croisé

Q17 La réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le CO au cours de l'entretien, nous met en confiance de nous-même		Q25 J'ai la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises, secteur public					Total
		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Aucune idée	D'accord	Entièrement d'accord	
Pas du tout d'accord	Effectif	4	0	1	6	2	13
	Effectif théorique	.6	2.2	3.3	6.4	.7	13.0
Pas d'accord	Effectif	0	6	8	11	0	25
	Effectif théorique	1.1	4.1	6.3	12.2	1.3	25.0
Aucune idée	Effectif	0	14	25	29	1	69
	Effectif théorique	3.0	11.4	17.4	33.8	3.5	69.0
D'accord	Effectif	1	2	0	21	3	27
	Effectif théorique	1.2	4.5	6.8	13.2	1.4	27.0
Entièrement	Effectif	1	1	1	1	1	5

d'accord	Effectif théorique	.2	.8	1.3	2.4	.3	5.0
Total	Effectif	6	23	35	68	7	139
	Effectif théorique	6.0	23.0	35.0	68.0	7.0	139.0

Tests du khi-carré

	Valeur calculée	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Valeur lu
khi-carré de Pearson	61.470	16	.000	7,961
Rapport de vraisemblance	60.336	16	.000	
Association linéaire par linéaire	3.108	1	.078	
Coefficient de contingence	.554			
R de Pearson	.150			
Corrélation de Spearman	.180			
N d'observations valides	139			

17 cellules (68.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .22

$$\left. \begin{array}{l}
 \text{Le } x^2_{\text{cal}} = 61,47 \\
 \text{Le d.d.l.} = 33 \\
 \alpha = 0,05 \\
 x^2_{\text{lu}} = 7,96
 \end{array} \right\} x^2_{\text{cal}} > x^2_{\text{lu}}$$

Décision : le $x^2_{\text{cal}} > x^2_{\text{lu}}$ c'est-à-dire $61,47 > 7,96$. Au vu de ce résultat, l'hypothèse alternative (H_a) est acceptée et l'hypothèse nulle (H_0) n'est pas rejetée. Cela permet d'affirmer que le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

4.3.4. Mise à l'épreuve de la troisième hypothèse de recherche (HR4).

HR4 : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

H₀ : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Ha : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

Tableau 33: croisement entre l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

VÉRIFICATION HR4.

Tableau croisé

Q23 L'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle		Q27 J'ai la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un CV et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc.					Total
		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Aucune idée	D'accord	Entièrement d'accord	
Pas du tout d'accord	Effectif	2	0	1	0	0	3
	Effectif théorique	.2	.3	.1	1.8	.6	3.0
Pas d'accord	Effectif	0	3	0	9	0	12
	Effectif théorique	.8	1.1	.4	7.2	2.5	12.0
Aucune idée	Effectif	2	5	1	28	9	45
	Effectif théorique	2.9	4.2	1.6	26.9	9.4	45.0
D'accord	Effectif	3	4	2	43	16	68
	Effectif théorique	4.4	6.4	2.4	40.6	14.2	68.0
Entièrement d'accord	Effectif	2	1	1	3	4	11
	Effectif théorique	.7	1.0	.4	6.6	2.3	11.0
Total	Effectif	9	13	5	83	29	139
	Effectif théorique	9.0	13.0	5.0	83.0	29.0	139.0

Tests du khi-carré

	Valeur calculée	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Valeur leu
khi-carré de Pearson	43.152	16	.000	7,961
Rapport de vraisemblance	32.214	16	.009	
Association linéaire par linéaire	4.213	1	.040	
Coefficient de contingence	.487			
R de Pearson	.175			
Corrélation de Spearman	.160			
N d'observations valides	139			

18 cellules (72.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .11.

$$\left. \begin{array}{l}
 \text{Le } x^2 \text{ cal} = 43,15 \\
 \text{Le d.d.l.} = 33 \\
 \alpha = 0,05 \\
 x^2 \text{ lu} = 7,96
 \end{array} \right\} x^2 \text{ cal} > x^2 \text{ lu}$$

Décision : le $x^2 \text{ cal} > x^2 \text{ lu}$ c'est-à-dire $43,15 > 7,96$. Au vu de ce résultat, l'hypothèse alternative (H_a) est acceptée et l'hypothèse nulle (H_0) n'est pas rejetée. Cela permet d'affirmer que l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

Tableau des résultats de l'étude

Après vérification de nos hypothèses de recherche HR1, HR2, HR3 et HR4 nous aboutissons aux conclusions que nous pouvons récapituler dans le tableau.

Les Hypothèses de recherche	Les Résultats	Les Décisions
HR1	Le $x^2 \text{ cal} = 94,70$ Le d.d.l. = 33 $x^2 \text{ cal} > x^2 \text{ lu}$ $\alpha = 0,05$ $C = 0,39$ $x^2 \text{ lu} = 7,96$	Le $x^2 \text{ cal} > x^2 \text{ lu}$ c'est-à-dire $94,70 > 7,96$. (H_a) est acceptée et (H_0) est donc rejetée HR1 : confirmée

HR2	Le x^2 cal = 50,50 Le d.d.l. = 33 x^2 cal > x^2 lu $\alpha = 0,05$ C= 0,26 x^2 lu = 7,96	Le x^2 cal > x^2 lu c'est-à-dire 50,50 > 7,96. (Ha) est acceptée et (Ho) est rejetée HR2 : confirmée
HR3	Le x^2 cal = 61,47 Le d.d.l. = 33 x^2 cal > x^2 lu $\alpha = 0,05$ C= 0,18 x^2 lu = 7,96	Le x^2 cal > x^2 lu c'est-à-dire 61,47 > 7,96. (Ha) est acceptée et (Ho) est rejetée HR3 : confirmée
HR4	Le x^2 cal = 43,15 Le d.d.l. = 33 x^2 cal < x^2 lu $\alpha = 0,05$ C=0,16 x^2 lu = 7,96	Le x^2 cal > x^2 lu c'est-à-dire 43,15 > 7,96. (Ha) est acceptée et (Ho) est rejetée. HR4 : confirmée

Source : Enquête de terrain en Mai 2024

En observant ce tableau récapitulatif des résultats, nous constatons que HR1, HR2, HR3 et HR4 sont confirmées, car les données issues de nos quatre hypothèses secondaires après analyse des tableaux de contingences donnent des résultats positifs. Les tests de khi-deux prennent en compte toutes les caractéristiques de notre échantillon. Au demeurant nous pouvons dire que les différentes articulations ayant conduit aux résultats sont en partie de la description des résultats de notre enquête aux tests visant à vérifier les hypothèses de recherche. Il ressort de cette vérification que notre hypothèse générale est confirmée.

Pour conclure, ce chapitre nous a permis de faire la présentation et l'analyse des résultats. Le chapitre suivant sera consacré à l'interprétation des résultats, ainsi qu'aux discussions et suggestions.

CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS, DISCUSSIONS ET SUGGESTIONS

À la suite de la présentation et de l'analyse des résultats collectés sur le terrain, il sera question dans ce chapitre de faire une interprétation des données traitées, laquelle sera suivie de quelques suggestions.

5.1. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Les données recueillies en enquêtant auprès des étudiants de la 3^{ème} année de faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena ont été présentées, décrites, traitées et analysées rigoureusement. Le traitement statistique a été synthétisé sous forme de tableau et/ou des graphiques qui ont fait l'objet d'un commentaire

Cette dernière partie de l'étude vise à interpréter les résultats obtenus en fonctions des hypothèses formulées et en référence du cadre théorique de la recherche. Interpréter les résultats, c'est faire le rapport entre l'analyse des données, la problématique, le champ d'investigation au sein duquel la recherche a eu lieu. Il sera question d'énoncer les conséquences théoriques et méthodologiques des pistes de recherche suggérées par les résultats obtenus. L'analyse statistique qui a permis la vérification des H.R a révélé un lien statistique significatif entre les variables de l'étude.

La discussion que nous allons faire pourrait conduire à valider l'expérience menée, ou formuler des critiques conduisant à aménager de nouvelles pistes de recherche. Elle apportera aussi des précisions sur les spécificités scientifiques de nos résultats.

Bref, ce chapitre de notre travail a pour objectif de « faire parler » les résultats et de livrer leurs sens dans le contexte de la théorie d'attribution causale en psychologie sociale dans laquelle l'orientation-conseil s'inspire. Elle accorde au final une attention particulière à des nouvelles pistes de recherche suscitée par les résultats de l'étude. Les résultats issus de la vérification des H.R seront systématiquement et spécifiquement interprétés.

5.1.1. L'interprétation des résultats de H.R1 et discussion : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

L'entretien de conseil est un échange entre le conseiller d'orientation et son client (étudiant) autour d'une préoccupation particulière dans une perspective d'aide du bénéficiaire.

L'entretien est une méthode utilisée dans la pratique du counseling (Mezo'o, 2023). Il est une méthode privilégiée choisie dans le cadre de notre étude.

La mise à l'épreuve de H.R1 établit une forte corrélation entre l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de corrélation $r = 0,39$, ce qui indique une relation fonctionnelle de type linéaire croissante.

Les résultats de l'enquête réalisée auprès de 139 étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena indiquent l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants ne se déroule pas à la faculté des sciences économiques et de gestion, mais se fait par des profanes en matière de l'orientation-conseil ou depuis les enseignements secondaires (MENFOP, 2016). La tenue de l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants à une forte incidence sur la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Si les politiques instaurent l'entretien d'orientation partout dans l'enseignement supérieur, comme indiqué dans la loi N°16, portant l'orientation du système éducatif tchadien concernant sa mission dans l'enseignement supérieur du Tchad, cela signifie que les étudiants seront capables de trouver l'emploi.

La validation de cette hypothèse amenait à comprendre que l'entretien du C.O avec les étudiants portait sur les filières d'études et les débouchés professionnel de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena, les conditions d'accès et l'aide à l'élaboration de projet personnel, etc. Les composantes de l'entretien par les C.O traduit non seulement pour déterminer la capacité de recherche d'emploi des étudiants et aussi répondre aux attentes du système éducatif et de la société.

Le pourcentage le plus élevé de la graphique 6 donne un pourcentage de (41,7%) est corroboré par 61,15% des étudiants qui affirment qu'ils n'ont aucune idée de ce que les étudiants bénéficient de l'entretien du conseiller d'orientation au sein de la faculté selon et le 1,4% qui disent qu'ils sont entièrement d'accord. Par ailleurs, 24,5% des étudiants ne pensent pas d'avoir connu l'entretien du conseiller d'orientation au sein de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena. Ces données confirment la réalité de la tenue d'entretien du C.O avec les étudiants au sein de l'université de N'Djamena.

L'investigation faite a permis de réaliser que les différentes modalités de dispositif de l'orientation-conseil sont réelles dans l'enseignement supérieur au Tchad. En ce qui concerne l'entretien du C.O avec les étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion, la proportion la plus grande représente l'entretien sur les filières porteuses côtés à

50,4%. Suivie de l'entretien d'aide aux étudiants et à l'élaboration de projet personnel à 47,5% des étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena au Tchad, qui ne sont pas d'accord à l'existence de dispositif de l'orientation-conseil. Ce résultat amène à comprendre que l'entretien sur les filières porteuses et l'entretien d'aide aux étudiants et à l'élaboration de projet personnel ne sont pas appliqués et constituent un instrument et une stratégie utilisée pour atteindre les objectifs ultimes du système éducatif et les attentes de la société. Les résultats sur l'entretien du C.O avec les étudiants font état de 62% des répondants qui ne sont pas d'accord, contre 7% des étudiants qui ont approuvé leur accord. Ces résultats pourraient être interprétés comme un quasi absence d'une tenue de l'entretien du C.O avec les étudiants de la 3^{ème} de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena au Tchad.

5.1.2. L'interprétation des résultats de H.R2 et discussion : l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

L'analyse corrélationnelle entre l'information des étudiants sur les filières d'études et les débouchés professionnels et la capacité de recherche d'emploi des étudiants a validé H.R2. Cela signifie que l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants, ce qui traduit une relation fonctionnelle de type linéaire croissantes avec un coefficient de corrélation $r = 0,26\%$. L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels est l'une des tâches principales du C.O recommandée par le Décret N°1762/PR/MESRI/2019 du 30 octobre 2019 abrogeant le Décret N°860/PR/PM/MEN/2014 du 14 août 2014 organise le système éducatif tchadien en huit académies couvrant toutes provinces que compte le pays. Selon l'organisation de l'académie du sud, la place de l'information et de l'orientation scolaire et universitaire et de l'éducation inclusive (MESRI, 2019). La pratique de cette activité sur les étudiants les donne des connaissances sur les filières d'études et les débouchés professionnels.

Les résultats de l'enquête relevant que l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels n'est pas appliquée pour orienter les étudiants, les fréquences les plus élevées sont marquées par pas d'accord et aucune idée. La plupart des étudiants ayant participé à cette enquête ont trouvé étrange le dispositif de l'orientation-conseil.

Les résultats obtenus montrent qu'au lieu que l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels soit livrée par les C.O au sein de la faculté, mais ils bénéficient que de celle livrée par les enseignants, parents et amis etc. Ce qui montre que les résultats du tableau et graphique 26 montrent que 50,4% des étudiants interrogés affirment qu'ils ont la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, GRH, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc. 23% d'entre eux n'ont aucune idée ; 18% ne sont pas d'accord et 4,2% sont entièrement d'accord. Enfin, 3,6% d'entre eux ne sont pas du tout d'accord. L'information vise à donner aux usagers des données factuelles et objectives sur les études et les débouchés professionnels, sur le marché de l'emploi et son évolution prévisible, sur les options de développement du pays. L'information a un caractère privilégié en orientation (Mezo'o, 2023).

Les modèles théoriques de l'attribution causale qui expliquent la capacité de recherche d'emploi comme une « solution » aux problématiques de l'employabilité, qui proviennent essentiellement de l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels ont permis de considérer la capacité de recherche d'emploi des étudiants comme un résultat du dispositif de l'orientation-conseil dont ils considèrent comme causes externes à leur capacité. Cette capacité offre non seulement aux étudiants une conscience en eux, mais aussi leur autodétermination face à la complexité du milieu de l'emploi (Kelley, 1969).

5.1.3. L'interprétation des résultats de H.R3 et discussion : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

La vérification de H.R3 nous permet de valider cette hypothèse. Cela signifie que le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants : les aptitudes, la motivation, les intérêts, la personnalité, bref, les aspects psycho-cognitifs sont des éléments pris en compte par le bilan de compétences. Chaque étudiant à son projet de vie (formation, carrière et entrepreneuriat), mais ne savent pas les prédispositions adéquates pour la réussite dudit projet. Le tableau et graphique 20 nous montrent que seulement 2,2% des étudiants interrogés ne sont pas du tout d'accord de croire que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études. Au contraire 64% sont d'accord ; 12,2% d'entre eux ne sont pas d'accord ; 9,4% d'entre sont entièrement d'accord. Et enfin 12,2% n'ont aucune idée. Nous pouvons conclure que ces

résultats obtenus nous ont permis de déduire que plus de 1/2 de nos répondants ont approuvé le fait que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études. Au vu de ce résultat, l'hypothèse alternative (Ha) est acceptée et l'hypothèse nulle (Ho) n'est pas rejetée. Cela permet d'affirmer que le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

5.1.4. L'interprétation des résultats de H.R4 et discussion : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

L'analyse de H.R4 a montré qu'il y a un lien significatif entre l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants avec un coefficient de corrélation $r=0,16$. Les résultats de l'enquête ont révélé que le dispositif de l'orientation a des incidents dans le processus d'orientation.

L'exploitation du tableau 21 et graphique 20 nous permet de constater que 41% des étudiants interrogés n'ont aucune idée. 3,6% ne sont pas du tout d'accord et 20,9% ne sont pas d'accord sur l'affirmation, je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'étude porteuse de la FASEG ; 30,2% sont d'accord et d'entre eux seulement 4,2% sont entièrement d'accord. Nous pouvons conclure que presque les tiers de nos répondants disent qu'ils n'ont aucune idée.

Concernant l'orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est le passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle. Il ressort de ces données que 45,3% des étudiants n'ont aucune idée de l'orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est le passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle. 21,6% ne sont pas d'accord, tandis que 25,2% prouvent qu'ils sont d'accord. Mais 4,3% de sujets enquêtés ne sont pas du tout d'accord. En fin, 3,6% sont entièrement d'accord.

Le tableau 23, nous présente 48,2% de nos répondants qui affirment d'être d'accord sur l'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent, 30,9% n'ont aucune idée à ce sujet ; 14,4% ne sont pas d'accord et 4,3% sont entièrement d'accord. Enfin 2,2% ne sont pas du tout d'accord.

L'analyse du tableau 24 et graphique 23, nous révèle que 48,9% des étudiants interrogés sont, et d'accord au faite que, l'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives

d'évolution professionnelle , 34,% n'ont aucune idée ; 8,6% ne sont pas d'accord de l'affirmation et 7,9% sont entièrement d'accord. Enfin 2,2% ne sont pas du tout d'accord.

Au vu de ces résultats, l'hypothèse a été validée d'après le calcul de khi-deux, la décision prise est que l'hypothèse alternative (Ha) est acceptée et l'hypothèse nulle (Ho) n'est pas rejetée. Cela a permis de dire que l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants

5.2. SUGGESTIONS

Au regard des résultats obtenus à l'issue de notre recherche, les suggestions suivantes méritent d'être faites. Elles portent sur le dispositif de l'orientation-conseil et les politiques eu égard aux pratiques de l'orientation en question. Ces propositions vont à l'endroit des étudiants, aux parents d'étudiants, aux conseillers d'orientation, aux autorités académiques et aux responsables du Ministère des enseignements supérieurs.

5.2.1. Aux étudiants

En matière d'orientation l'étudiant est le sujet principal de prendre la décision et d'être actif dans la recherche d'information. Le dispositif de l'orientation-conseil constitue un ensemble des activités visant informer, orienter et conseiller en cas d'amélioration de capacité. Cependant, nous constatons que les étudiants sont sous-informés, manquent d'estime de soi, mal orientés, ne savent comment rechercher les informations et des offres d'emploi. Ces problèmes sont dus à l'insuffisance des pratiques d'orientation-conseil dans les enseignements supérieurs.

Pour ce faire, l'étudiant doit :

- chercher l'information par tous les canaux (internet, réseaux sociaux) ;
- Solliciter l'aide des membres de la communauté éducative, en particulier du conseiller d'orientation (C.O) en cas de besoin ;
- Adopter une attitude active dans la recherche de l'information sur lui-même et sur les opportunités de son environnement ;
- Se fixer des objectifs réalistes sur le plan personnel (scolaire et professionnel) et œuvrer pour les atteindre ;
- Prendre des décisions irréversibles en matière de choix de filière d'étude et carrière ;
- Visiter les entreprises œuvrant dans le secteur de sa filière d'étude.

5.2.2. Aux parents d'étudiants

Reconnu comme premiers acteurs et contributeurs au développement holistique de l'enfant, les parents sont appelés à s'impliquer à la décision délibérative de ses progénitures. En effet, ils doivent rester observateurs. Par ailleurs, ils doivent :

- Collaborer étroitement avec le conseiller d'orientation (C.O) en lui demandant toutes les informations utiles au sujet des opportunités qui se présente ;
- S'investir dans la phase du dialogue en émettant à temps leur avis circonstancié sur les vœux d'orientation scolaire de leur enfant ;
- Participer activement aux entretiens d'aide et aux causeries éducatives organisées au sein de l'université s'ils existent ou ailleurs ;
- Chercher à connaître les centre de formation avant d'inscrire son enfant ;
- Avoir de projet d'étude et d'insertion socioprofessionnelle

5.2.3. Aux conseillers d'orientation

En tant que membre à part entière de la communauté éducative, le professionnel de l'orientation et conseil joue un rôle spécifique. Pour ce faire, il est tenu de :

- Organiser des activités d'accueil, d'information et d'orientation des nouveaux bacheliers au sein des établissements ;
- Guider les étudiants dans le choix de leur filière d'étude en fonction de leur aspirations, aptitudes ;
- Informer les étudiants et les parents sur les filières d'études et leurs débouchés ;
- Aider les étudiants à se connaître et connaître le milieu de l'emploi ;
- Favoriser la connaissance sur le dispositif de l'orientation-conseil à toutes les communautés éducatives ;
- Favoriser lisibilité et l'accessibilité des dispositifs du champ de l'orientation ;
- Mutualiser les bonnes pratiques en orientation-conseil ;
- Organiser les sorties dans les entreprises ;
- Faire de partenariat avec les entreprises, les établissements d'enseignements supérieurs
- Mener des recherches en psychologie de l'orientation et appliquée sur les problèmes éducatifs, d'emploi et en communiquer les résultats en vue de leur exploitation ;
- Innover pour les méthodes d'ingénierie et de l'orientation tout au long de la vie;
- Élaborer les outils méthodologiques et leurs exploitations ;

- Proposer aux chefs d'établissement des solutions aux problèmes identifiés ;
- Conseiller les membres de la communauté scolaire ;
- Participer à l'auto-détermination des étudiants en fin de cycle ;
- Renforcer les capacités des individus en termes d'insertion et d'employabilité.

5.2.4. Aux autorités académiques

Pour permettre aux praticiens de l'orientation de mieux jouer leur rôle et répondre aux difficultés que les étudiants sont confrontés lorsqu'ils veulent choisir leur filière d'études ou s'inscrire à l'université, les autorités académiques sont tenu de :

- Plaider pour l'affectation des conseillers d'orientation dans les enseignements supérieurs ;
- Intégrer et valoriser les activités d'orientation-conseil au sein des institutions d'enseignements supérieurs ;
- Créer un dispositif d'accueil, d'information et d'orientation au sein des établissements et un site d'inscription en ligne ;
- aménager un espace pour l'entretien approprié individuel pouvant d'assurer la confidentialité ;
- De mettre à disposition du conseiller d'orientation, selon les moyens disponibles, du matériel technique et de bureau nécessaire à l'accomplissement de ses différentes tâches ;
- De définir les mécanismes d'une bonne collaboration avec les autres partenaires du conseiller d'orientation ;
- D'associer le conseiller d'orientation à toutes les instances administratives et pédagogiques de l'établissement.

Sur le terrain, les conseillers d'orientation (C.O) sont invisibles, s'il faut le dire, il y a l'insuffisance des professionnels du domaine dans les universités, c'est ce qui ne permet pas aux étudiants de s'épanouir.

5.2.5. Au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de Recherche et de l'Innovation (MENSRI).

Concernant le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de Recherche et de l'Innovation, il faut noter que la faible capacité est en grande partie due à la faille du système éducatif qui a pour mission de former des cadres supérieurs capables. Capables de jouer un rôle moteur dans la création et le développement des biens matériels, des pensée et de la

science universelle et fournir à l'État et aux secteurs de l'économie des cadres qualifiés nécessaire à la conduite des activités d'encadrement des populations et à la création des richesses nationales (Loi n°16). Ce problème relève de manque de mise en application des textes d'une manière générale. Il conviendrait surtout de :

- Veiller au respect des missions assignées à l'enseignement supérieur de la loi N°16 du système éducatif tchadien ;
- Veiller au bon fonctionnement des 8 académies
- Former en quantité et en qualité les conseillers d'orientation et les déployer dans les établissements d'enseignements ;
- Favoriser la validation du cahier des charges du C.O ;
- Mobiliser les partenaires professionnels et associatifs pour les tenues des activités d'information et d'orientation ;
- Mettre en disposition des conseillers d'orientation les moyens nécessaires afin de permettre l'accomplissement de ses missions ;

CONCLUSION GÉNÉRALE

La recherche que nous avons menée est intitulée : « **Dispositif de l'orientation conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad** ». Pour résoudre le problème de la difficulté des étudiants à recherche d'emploi, la recherche s'inscrit dans le répertoire de l'ingénierie de l'orientation-conseil. Pour mener à bien cette investigation, la question centrale suivante a guidé notre réflexion : Le dispositif de l'orientation-conseil détermine-t-il la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad ?

La théorie de l'attribution causale de Heider (1958) a permis d'interpréter et d'expliquer le phénomène. La théorie met l'accent sur les facteurs internes (dispositions personnelles, traits de personnalité, efforts, intentions...) et externes (situations, événements extérieurs, autrui...) qui déterminent la capacité de recherche d'emploi des étudiants. Par ailleurs, pour mener à bien cette étude, l'hypothèse suivante a été formulée en rapport avec l'objectif général et en réponse à la question principale de notre recherche : le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad. L'opérationnalisation de cette hypothèse a permis d'obtenir quatre hypothèses de recherche qui suivent :

HR1 : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

HR2 : L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

HR3 : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

HR4 : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.

Le questionnaire est l'instrument d'observation qui a permis la collecte des données sur le terrain. Il a été constitué de questions fermées à choix unique. La méthode dite « d'administration directe » a été utilisée pour les élèves qui pouvaient lire et comprendre. Cette méthode a permis d'administrer le questionnaire à chaque enquêté.

Les informations contenues dans les questions ont été organisées en catégories, puis exploitées principalement à l'interprétation des résultats de notre recherche.

Après le traitement des données issues de l'enquête qui s'est déroulée du 15 au 18 mai 2024 auprès des 139 étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad., nous avons obtenu les résultats suivants au seuil de signification =0,05,

HR1 : $x^2_{cal} > x^2$ lu c'est-à-dire $94,70 > 7,96$.

HR2 : $x^2_{cal} > x^2$ lu c'est-à-dire $50,50 > 7,96$

HR3 : $x^2_{cal} > x^2$ lu c'est-à-dire $61,47 > 7,96$.

HR4 : $x^2_{cal} > x^2$ lu c'est-à-dire $43,15 > 7,96$.

Comme le montre si bien les résultats ci-dessus HR1, HR2, HR3 et HR4 ont été confirmées avec des coefficients de contingence élevés.

C= 0,39 pour HR1

C= 0,26 pour HR2

C= 0,18 pour HR3

C= 0,16 pour HR4

Koen, Klehe & Vianen (2013) affirment que la recherche d'emploi peut être un processus d'adaptation dans lequel les individus développent des compétences et des comportements pour s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail et trouver des opportunités d'emploi correspondant à leurs aspirations professionnelles. Ce développement des capacités a des effets significatifs sur l'insertion professionnelle. Bérail (2007) cite trois éléments parmi lesquels : la découverte du monde de l'entreprise, l'orientation et la réorientation en cours d'étude et l'insertion professionnelle à l'issue des études. Au regard de ce qui précède, nous confirmons l'hypothèse générale de notre étude et affirmons que le dispositif de l'orientation-conseil détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad.

Les résultats obtenus de cette recherche ont permis de réaliser que l'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants. L'entretien individuel d'orientation permet de faire le point sur les parcours de formation envisagés par l'élève après le collège, et sur la nécessité de prévoir un accompagnement pour y parvenir. (Rocher, 2022).

L'orientation-conseil pour dire bref, favorise l'adaptation scolaire des élèves/étudiants et facilite leurs choix scolaires et professionnels (Mounkoue, 2001). Mezo'o (2023) souligne pour sa part que l'importance de l'orientation-conseil peut se lire à travers les missions, les cibles, les activités, les services rendus par les C.O et le cadre juridique en la matière.

Les suggestions que nous avons faites permettraient d'attirer l'attention des politiques nationales en la matière et des axes de réflexion pour donner des crédibilités au système éducatif afin de permettre aux étudiants de bénéficier à l'offre de l'orientation-conseil et à tout citoyen d'insérer la vie professionnelle. Notre recherche se situe dans la perspective de l'orientation et conseil qui s'intéresse particulièrement à la question de la difficulté des étudiants à rechercher l'emploi à la fin de leurs études. Au terme de cette investigation intitulée : «dispositif de l'orientation-conseil et la capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^{ème} année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de N'Djamena-Tchad». L'analyse de l'impact de dispositif de l'orientation-conseil que l'on observe chez les étudiants sur la capacité de recherche d'emploi. Il convient d'indiquer des perspectives en vue d'améliorer les attentes en matière de l'orientation, troisième pilier de l'éducation après la pédagogie et l'administration scolaire, sa promotion passe par la définition d'une politique nationale intégrée, par sa lisibilité, sa visibilité, son efficacité et son efficience. Autant dire qu'il est important d'améliorer la qualité et la quantité des ressources humaines, techniques et financières du secteur, sans oublier de mieux gérer celles qui sont déjà disponibles. Le domaine de l'orientation au Tchad a besoin de tout cela pour être un véritable maillon liant Formation-Qualification-Emploi (FQE), tout en servant des réalités du terrain, des théories scientifiques et des bonnes pratiques internationales en la matière. Ce sont les mesures à discuter afin que le Tchad intègre à tous les niveaux d'enseignements et les milieux du travail les concepts de l'orientation.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Académie Nancy-Metz. (2010). L'entretien personnalisé d'orientation. Parcours de découverte des métiers et des formations.
- Aktouf, O. (1987). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la recherche classique et une critique, PUQ.
- Angers, M. (1992). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Centre éducatif et culture, Anjou (Québec).
- Apfelbaum, E. & Herzlich, C. (1971). La théorie de l'attribution en psychologie sociale. In Bulletin de psychologie, tome 24(293), pp. 961-976. Décret n°471/PR/MFPE/1992.
- Banque Mondiale, (2022). Les données ouvertes de la banque mondiale (01/04/2022).
- Baudouin, N., Blanchard, S. & Soncarrieu, T. (2004). L'entretien de conseil en orientation. Psychologie du travail et des organisations, 10(3), 293-306.
- Baye, N. (2023). Cultivons la conscience citoyenne. L'Esprit citoyen.
- Beauvallet, G., Le Garff, M.-C., Negri, A.-L. & Cara, F. (2006). L'usage d'Internet par les demandeurs d'emploi. *Revue de l'Ires*, 3(52), 41-69.
- Blanchard, S. (2002). "Le conseil en orientation" : Introduction à l'orientation scolaire et professionnelle, 29(1), 3-26.
- Blanchet, A., Trognon, A., Ghiglione, R. & Massonnat, J. (1987). Les techniques d'enquête en sciences sociales, Dunod.
- Bolles, R. N., Courneyer, L. & Lazure, C. (2014). De quelle couleur est votre parachute ? Un guide pratique pour les chercheurs d'emploi et les personnes en transition de carrière, REYNALD GOULET.
- Brewer, M. B. & Kathleen, K. (2005). Social identity complexity and outgroup tolerance. *Personality and Psychology Bulletin*, 31(3), 428-437.
- Brown, L., & Jones, (2019). "Career Guidance and Public Policy : Bridging the Gap" 2019.
- B.I.T. (2014). Les outils et techniques d'orientation professionnelle et d'accompagnement des Bureaux de l'Emploi.
- Cahuc, P. & Hervein, J. (2023). Quelles politiques de l'emploi pour les jeunes. Sécuriser l'emploi, Presses des Sciences Politiques.
- Cartier, M., Pigenet, M., Faure-Guichard, C., Fournier, P. & Renahy, N. (2001). Recomposition du salariat. *Genèses*, 42, 2-91.
- Charrière, V., Dejoux, C. & Dupuich, F. (2014). L'impact des réseaux sociaux et des compétences émotionnelles dans la recherche d'emploi : étude exploratoire. *Management & Avenir* 2(68), 137-163.

Cosnefroy, L. (2004). Apprendre, faire mieux que les autres, éviter l'échec : l'influence de l'orientation des buts sur les apprentissages scolaires. *Revue française de pédagogie*, 14(1), 107-128.

Debret, J. (2020). Les normes APA françaises : Guide officiel de Scribbr, 7^e éd.

Décret n°1133/PR/MESRI/2019 portant organigramme du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation.

Décret n°1762/PR/MESRI/2019 du 30 octobre 2019 abrogeant le décret n°860/PR/PM/MEN/2014 du 14 août 2014 organise le fonctionnement du système éducatif tchadien en huit Académies couvrant toutes provinces que compte le pays.

Demers, M. (1983). Chômage chez les jeunes : Conséquences psychologiques et sociales. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(4), 785–814.

Doray, P. & Maroy, C. (1995). Les relations éducation-travail : quelques balises dans un océan conceptuel. *Revue des sciences de l'éducation*, 21(4), 661–688.

Doron, R. & Parot, F. (1991). Dictionnaire de la psychologie, paris, PUF.

Dupont, A. (2019). "Le rôle du conseil en stratégie dans la performance des entreprises.

Fortin, M.F., Gagnon, J. (2016). Fondement et étape des processus de recherche. Méthode qualitatives et quantitatives, Cheneliere Éducation.

Freitas, A. & Amando, J. (2019). Transition du lycée à l'université : de l'étudiant l'apprenant autonome. *Revue Française de Pédagogie*, (207), 43-62.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1993). Les enquêtes sociologiques. *Bulletin de psychologie*, 33(343), Paris.

Giuliani, J. C. (1978). En finir avec le chômage : un choix de société. Paris, Robert Laffont, p. 26.

Glaymann, D. (2014). Le stage dans l'enseignement supérieur, un dispositif riche de promesses difficiles à tenir. *Phronesis*, 3(1-2), 58–69.

Grawitz, M. (2001). Méthodes des sciences sociales, Paris, Dalloz.

Groupe de la banque africaine de développement, (2020). Perspectives économiques au Tchad.

Guichard, J. & Huteau, M. (2007). Orientation et insertion professionnelle. 75 Concepts clés Dunod.

Guichard, J. & Huteau, M. (2023). Les pratiques d'aide à l'orientation. *Psychologie de l'Orientation*, Dunod, 229-355.

Guilbot, O. B. (1990). La recherche d'emploi : Stratégies, qualification scolaire et professionnelle ou sociale. *Sociologie du travail*, 32(4), 481-508.

Gysberg, N. C. & Henderson, P. (2012). Developing and managing your school guidance p... L'orientation scolaire et professionnelle. La transition entre l'enseignement supérieur et l'emploi : auto-efficacité.

- Hansen, E. (2011). Manuel de didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen Orientation professionnelle. Bureau international du Travail, ILO Skills and Employability Department (EMP/SKILLS). Genève, 68 p.
- Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. New York : wiley.
- Houde, R. (2010). Des mentors pour la relève. Édition revue et augmentée. Les presses de l'Université du Québec, p. 290.
- Howell, D. C. (2008). Méthodes statistiques en sciences humaines, De Boeck 2^e
- Hutteau, J. & Blanchard, S. (2014). Henri Piéron et la psychologie de l'orientation professionnelle. Bulletin de Psychologie, 67(5), 363-384.
- Jean-Pierre, C. J. P. (2001). « N.C., Gysberg, & P., Henderson Developing and managing your school guidance program. », L'orientation scolaire et professionnelle, 30 (2), 3e
- Kahu, E. R. (2013). Framing student engagement in higher education. Studies in Higher Education.38(5), 758-773.
- Kanfer, R. & Wanberg, C. R. (2000). "Unemployment and Job Search : A Social-Cognitive Perspective".
- Kelley, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. Nebraska symposium on motivation. University of Nebraska Press.
- Kennel, G.-D. (2016, juin). Rapport d'information sur l'orientation scolaire. Présidence du Sénat.
- Killeen, J., Sammons, P. & Watts, A. G. (1999). The effects of more fully implemented guidance programs on the school experience of high school student : A statewide evaluation, Journal of counseling and development, 75, 292-301.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2013). "Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition".
- Koen, J. Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long-term unemployed : A futile quest or worth the effort ? Journal of Vocational Behavior, 82(1), 37-48.
- Kramarz, F. & Viarengo, M. (2015). Ni en emploi, ni en formation. Des jeunes laissés pour compte, Paris, Presse de sciences politiques « Sécurisé l'emploi ».
- Kreitner, R. D. & Angelo, K. A. (2018). Management, 14^e édition, McGraw-Hill Education, p. 472.
- Langlois, A. & Paquette, J. (2020). Le mentorat : comprendre et implanter cette pratique pour soutenir le développement professionnel. La revue de l'Ordre professionnel des diététistes du Québec, 18(1), printemps.
- Laval, C., Vergne, F., Clément, P. & Dreux, G. (2011). La nouvelle norme de l'école : compétences et employabilité. La nouvelle école capitaliste, La découverte.

Loi N°2023/007 du 25 juillet 2023 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun.

Loubet del Bayle, J.-L. (2000). *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Paris-Montréal : L'Harmattan.

Mangard, C. (2002). Attributions causales et émotions. Dans *Émotions et cognitions*, pages 167 à 193.

Marginson, S. (2014). Student self-formation in transnational education. *Studies in International Education*, 18(1), 6-22.

Martin, J. (2002). *Organizational culture : Managing the terrain*. Foundation for organizational sciences, SAGE.

Mbwassak, R. (2022). « Pratiques des activités d'orientation-conseil et projet professionnel de l'élève au Cameroun ». *Éducation et Socialisation*, 65/2022.

Mefeuto, E.F. & Mgbwa, V. (2023). Processus d'orientation et capacité d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Mezo'o, G.-L. (2019). *Pratique de l'orientation scolaire et efficacité du conseiller d'orientation dans le système éducatif camerounais. Cas des établissements publics des villes de Yaoundé et de Douala*. [Thèse de doctorat PhD, Université de Yaoundé 1]

Mezo'o, G.-L. (2009). *Maltraitance familiale et la délinquance juvénile : Lecture de l'interaction conflictuelle parent-adolescent dans le contexte culturel camerounais. Une étude de cas de la Prison Centrale de Yaoundé*. [Mémoire de DEA, Université de Yaoundé 1].

Mezo'o, G.-L. (2023). *L'orientation scolaire dans le système éducatif camerounais. Considération théoriques et pratiques*. L'INFFDP.

MINESEC (2009). *Cahier des charges du conseiller d'orientation du Cameroun*. Yaoundé. L'imprimerie Nationale.

Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, (2012). *Description des expérimentations en matière d'orientation scolaire et professionnelle*. Mounkoue, B. (2001). *Guide d'orientation et conseil, scolaire, universitaire, professionnelle, technique et industrielle*. Bertimo, Paris.

Mvessomba, A. E. (2013). *Guide de méthodologie pour une initiation à la méthode expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales*. Yaoundé, Group Inter Press.

Nauze-Fichet, E. & Tomasini, M. (2002). *Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement*.

Nauze-Fichet, E. & Tomasini, M. (2005). *Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial*, *Economie et Statistique*, 388(389), 57-83.

Nations-Unies/Tchad. (2020). *L'analyse commune de pays Tchad*.

- N'gbala, A. (2006). La causalité d'après la psychologie sociale cognitive : les explications naïves du comportement. *Revue des linguistes de l'université Paris Ouest Nanterre, Linx*, 54/2006, 113-124.
- Okéné, R. (2009). *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*. Paris, L'Harmattan.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (S. d.). *Guide d'évaluation en orientation*.
- Organisations des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (2002). *Manuel d'orientation professionnelle. Guide pratique pour la mise en place, la gestion et l'évaluation de services d'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement supérieur*. 7, place de Fontenoy, Paris.
- Ouvrier-Bonnaz, R. (2008). Information sur les métiers et les formations en milieu scolaire, une question didactique. *L'orientation scolaire et professionnelle*. INETOP, 37(2), Varia ;
- Paquin, S. & Plouffe-Malette, K. (2021). Organisation internationales. Droit et politique de la gouvernance mondiale, *Revue Québécoise de droit international*, 1-9 ;
- Parvizi, M. & Guichard, J. (2020). The poles of career practitioners in society : From developmental guidance to holistic life designing. *Comput Human Behav*, 114, 106560
- Plumelle, B. (2010). Sélection de ressources sur l'éducation à l'orientation, *Revue internationale d'éducation de sèvres*, 55/2010, pp. 12-14.
- Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle au Tchad (PNEFP 04/2014). Programme des Nations Unies pour le Développement, (2013). *Rapport mondial sur le développement humain 2013 l'essor du Sud, le progrès humain dans un monde diversifié*.
- Quivy, R. & Van Campenhould, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 4^e, Dunod.
- Raveleau, B. (2009). *Capacités. ABC de la VAE*
- République du Tchad. (2014). *Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle au Tchad. (PNEFP)*.
- République du Tchad. (2006). *Loi N°16. Portant orientation du système éducatif tchadien*.
- République du Tchad. (2016). *Arrêté N°025 Portant définition des missions des ressources et de la gestion du conseiller d'orientation au sein d'un établissement scolaire*.
- Rongère, P. (1979). *Méthodes en sciences sociales*, 3^e éd. Paris, Dalloz.
- Sahila, S. (2014). Les jeunes, le chômage et la valeur du travail, 1(6), 256-265.
- Salais, R. (2009). *L'approche par les capacités et le travail. Contribution au Colloque Travail, Identités, Métier : quelles métamorphoses*, Collège de France.
- Sauter, C. (2005). *L'entretien d'orientation dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi : une activité éducative et clinique multiréférentielle*. Soutenue publiquement le 11 octobre 2005

Savickas, M. L. & Guichard, J. (2012). *Career Counseling*. Washington, DC : American Psychological Association. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 315-325.

Sovet, L., Bomda, J., Ouedraogo, A. & Atitsogbé, A. K. (2013). Démocratisation de l'éducation en Afrique noire francophone : Quelle place pour l'orientation scolaire et professionnelle, conférence (congrès international de l'orientation), Montpellier, France.

Tsala Tsala, J.-P. (2006). *La psychologie telle quelle : perspective africaine*.

Vieira, D & Coimbra, J. L. (2011). « La transition entre l'enseignement supérieur et l'emploi : auto-efficacité, attentes de résultats et objectifs professionnels », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37/1 | 2008.

Vultur, M. (2007). Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada. *Savoir et expériences*.

Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Banos, J. T. (2000). Predictors and outcomes of Networking intensity among unemployed job seekers, 85(4), 491-503.

Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation and emotional process. *Review of educational research*, 42(2), 203- 215.

DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5233>

<https://doi.org/10.3406/bupsy.1971.10259>

<https://shs.hal.science/halshs-02568795v2>

URL:<http://osp.revues.org/index1617.html>.

URL : <http://journals.openedition.org/ries/856>

<https://doi.org/10.7202/031833ar>

<https://www.lesaffaires.com/dossier/l-accompagnement-a-la-cote/le-soutien-fait-la-force/61>

<https://ordrecrha.org/ressources/developpement-competences-releve/2011/11/mentorat-emcoaching-em-et-conseil-separer-les-pommes-des-oranges>

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1070395ar>

<https://www.erudit.org/fr>

<https://doi.org/10.7202/1024589ar>

<https://www.mlrvivesdeseine.com/le-parrainage-un-reseau-de-professionnels-pour-guider-les-jeunes/>

<https://doi.org/10.4000/cres.1004>

<https://doi.org/10.7202/029405ar>.

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire de recherche

Annexe 2 : Autorisations de recherche

Annexe 3 : Vue de profil de la faculté des sciences économiques et de gestion

3. L'INFORMATION DES ÉTUDIANTS SUR LES FILIÈRES D'ÉTUDES ET LEURS DÉBOUCHÉS PROFESSIONNELS

	1	2	3	4	5
Q10 Avant mon entrée à l'Université, je vois le CO informait les étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG.	<input type="checkbox"/>				
Q11 Même moi, ma décision de choix de ma filière c'est grâce à l'information que le CO donne sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels de la FASEG.	<input type="checkbox"/>				
Q12 A la FASEG, le CO informe toujours les étudiants sur les exigences des études de chaque filière d'études.	<input type="checkbox"/>				
Q13 Grâce à l'information qu'on nous livre sur les débouchés professionnels des filières d'études de la FASEG, je connais tous les débouchés de ma filière d'étude choisie.	<input type="checkbox"/>				
Q14 L'information sur les cycles d'études de la FASEG est livrée aux étudiants par le CO de notre faculté.	<input type="checkbox"/>				
Q15 Il y a des documents qui contiennent des informations sur la FASEG, ses filières d'études et les débouchés professionnels, les conditions d'accès à la FASEG, les cycles de Licence, de Master, du Doctorat.	<input type="checkbox"/>				
1- Pas du tout d'accord 2- Pas d'accord 3- Aucune idée 4- D'accord 5- Entièrement d'accord					

4. LE BILAN DE COMPÉTENCES FAIT PAR UN CONSEILLER D'ORIENTATION (CO)

	1	2	3	4	5
Q16 La mesure des aptitudes de l'étudiant fait par le CO au cours de l'entretien m'a rassuré de mon choix de la filière d'études.	<input type="checkbox"/>				
Q17 La réalisation de la synthèse des aptitudes de l'étudiant par le CO au cours de l'entretien, nous met en confiance de nous-même.	<input type="checkbox"/>				
Q18 L'information du CO à l'étudiant de ses aptitudes, l'oriente davantage.	<input type="checkbox"/>				
Q19 Je crois que la connaissance de ses aptitudes est très importante dans le choix d'une filière d'études.	<input type="checkbox"/>				
1- Pas du tout d'accord 2- Pas d'accord 3- Aucune idée 4- D'accord 5- Entièrement d'accord					

5. L'ORIENTATION DES ÉTUDIANTS VERS UNE FILIÈRE D'ÉTUDES PORTEUSES

	1	2	3	4	5
Q20 Je sais que l'orientation vers la filière d'étude d'économie et de commerce international est considérée comme une filière d'études porteuses de la FASEG.	<input type="checkbox"/>				
Q21 Mon orientation vers la filière d'étude d'analyse et évaluation des projets est mon passeport d'emploi ou d'insertion professionnelle.	<input type="checkbox"/>				
Q22 L'orientation des étudiants vers la filière d'étude de gestion des ressources humaines, les conduit à un emploi décent.	<input type="checkbox"/>				
Q23 L'orientation des étudiants vers la filière d'étude d'audit et contrôle de gestion leur offre des opportunités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle	<input type="checkbox"/>				
1- Pas du tout d'accord 2- Pas d'accord 3- Aucune idée 4- D'accord 5- Entièrement d'accord					

6. LA CAPACITÉ DE RECHERCHE D'EMPLOI DES ÉTUDIANTS

	1	2	3	4	5
Q24 J'ai la connaissance des mécanismes de recherche d'emploi tels que : consultation des sites d'emploi (linkedIn, facebook...), réseautage professionnel (amis, anciens collègues, famille...), utilisation des agences de recrutement (ONAPE, agence de volontaires...), recherche d'information, etc.	<input type="checkbox"/>				
Q25 J'ai la connaissance des secteurs d'activités des filières d'études de la FASEG tels que : banque et finance, conseil en gestion, ressources humaines, marketing et publicité, gestion de projet, entrepreneuriat et création d'entreprises, secteur public, commerce international, assurance, etc.	<input type="checkbox"/>				
Q26 J'ai la connaissance des secteurs porteurs des filières d'études de la FASEG tels que : l'économie et commerce international, l'analyse et évaluation des projets, GRH, l'audit et contrôle de gestion, l'entrepreneuriat et création des entreprises, etc.	<input type="checkbox"/>				
Q27 J'ai la connaissance des techniques de rédaction d'une demande d'emploi, d'un CV et de lettre de motivation, de suivi de candidatures, les candidatures spontanées, etc.	<input type="checkbox"/>				
1- Pas du tout d'accord 2- Pas d'accord 3- Aucune idée 4- D'accord 5- Entièrement d'accord					

UNIVERSITE DE YAOUNDÉ I
The University of Yaoundé I

FACULTÉ DES SCIENCES DE
L'ÉDUCATION
Faculty of Education

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE
Department of Specialized of Education

S
F E


RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Republic of Cameroon

Paix - Travail - Patrie
Peace - Work - Fatherland

LE DOYEN
The Dean

Yaoundé, le 11 APR 2024

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur Cyrille Bienvenu BELA**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE), autorise l'étudiant **DAMSOU MAVOUDOU** Matricule **22V3935**, inscrit en Master II dans le Département de l'Éducation Spécialisée, option **Orientation et Conseil**, avec pour encadrant, le **Dr. Mezo'o gaston-lebeau**, à réaliser ses travaux de recherche sur le thème intitulé : « **dispositif d'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^e année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université de N'Djamena-Tchad** ».

En foi de quoi, la présente autorisation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.



POUR LE DOYEN
ET PAR OUI

*Louis-Dominique
Bickolo Komo
Professeur Titulaire*

Annexe 3 : autorisation de recherche

<p>UNIVERSITE DE YAOUNDÉ I <i>The University of Yaoundé I</i> ***** FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION <i>Faculty of Education</i> ***** DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE <i>Department of Specialized of Education</i></p>	<p>S F E</p>  <p>S F E</p>	<p>RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN <i>Republic of Cameroon</i> ***** Paix - Travail - Patrie <i>Peace - Work - Fatherland</i> *****</p>
<p>LE DOYEN <i>The Dean</i></p>	<p><i>Aus fehrade</i> <i>roye f</i> <i>Fajer</i></p> <p><i>6/29/24</i></p>	<p>Yaoundé, le 11 APR 2024</p>
<h3>AUTORISATION DE RECHERCHE</h3>		
<p>Je soussigné, Professeur Cyrille Bienvenu BELA, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE), autorise l'étudiant DAMSOU MAVOUDOU Matricule 22V3935, inscrit en Master II dans le Département de l'Éducation Spécialisée, option Orientation et Conseil, avec pour encadrant, le Dr. Mezo'o gaston-lebeau, à réaliser ses travaux de recherche sur le thème intitulé : « dispositif d'orientation-conseil et capacité de recherche d'emploi des étudiants de la 3^e année de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université de N'Djamena-Tchad ».</p>		
<p>En foi de quoi, la présente autorisation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.</p>		
<p>POUR LE DOYEN ET PAR ORDRE</p>  <p><i>Louis-Dominique Biakolo Komo</i> Professeur Titulaire</p>		

Annexe 4 : Vue de profil de la faculté des sciences économiques et de gestion



TABLE DE MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DÉDICACE.....	iii
REMERCIEMENTS	iv
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE.....	6
1.2. POSITION ET FORMULATION DE PROBLÈME DE L'ÉTUDE.....	17
1.3. QUESTIONS DE RECHERCHE.....	19
1.3.1. Question principale de recherche	19
1.3.2. Questions secondaires de recherche	19
1.4. LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	20
1.4.1. Objectif général	20
1.4.2. Les objectifs spécifiques	20
1.5. LES INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE.....	21
1.5.1. L'intérêt scientifique	21
1.5.2. L'intérêt social.....	21
1.5.3. L'intérêt professionnel	22
1.6. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE.....	22
1.6.1. Sur le plan thématique.....	22
1.6.2. Du point de vue géographique	23
1.6.3. Du point de vue temporel	23
CAPITRE 2 : CADRE CONCEPTUEL ET FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE...	24
2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS DE L'ÉTUDE	24
2.1.1. Dispositif :.....	24
2.1.2. Dispositif de l'orientation-conseil.....	25

2.1.3. Orientation.....	26
2.1.4. Orientation-conseil.....	27
2.1.5. Capacité.....	27
2.1.6. Recherche d'emploi.....	28
2.1.7. Étudiant.....	28
2.2. REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE.....	29
2.2.1. La notion de dispositif de l'orientation-conseil.....	29
2.2.1.1. L'entretien d'orientation.....	32
2.2.1.2. L'information en orientation conseil.....	33
2.2.1.3. Le bilan des compétences.....	35
2.2.1.4. L'orientation.....	36
2.2.2. L'orientation-conseil.....	38
2.2.3. L'enseignement supérieur au Tchad.....	39
2.2.4. Les grands problèmes de l'orientation-conseil dans l'enseignement supérieur au Tchad.....	44
2.2.5. La recherche d'emploi.....	45
2.2.5.1. Les causes relatives au chômage des jeunes.....	47
2.2.5.2. Les répercussions du chômage des jeunes.....	48
2.2.6. La capacité de recherche d'emploi.....	50
2.3. THÉORIE RELATIVE À L'ÉTUDE.....	51
2.3.1. Théorie d'attribution causale.....	52
2.3.2. Définitions des concepts clés.....	52
2.3.3. Origine de la théorie.....	53
2.3.4. Postulat de base de la théorie.....	53
2.3.5. Théorie des attributions causales.....	53
2.3.6. Émergence de la théorie des attributions causales.....	54
2.3.6.1. Heider (1958).....	54
2.3.6.2. Modèle d'inférence correspondante de Jones et Davis.....	55
2.3.6.3. Modèle de Covariance de Kelley (1967, 1972).....	56
2.3.6.4. Le modèle de Weiner (1979 ;1980;1986 ;1992 ;1994).....	57
2.3.7. Application de la théorie.....	57
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	60

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	61
3.1. TYPE DE RECHERCHE.....	62
3.2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	63
3.3.1. La variable indépendante (VI).....	64
3.3.2. La variable dépendante.....	65
3.4. GÉNÉRALITÉS SUR LA RECHERCHE.....	65
3.5. RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSES.....	66
3.5.1. Rappel de la question de recherche	66
3.5.2. Les hypothèses de l'étude	66
3.5.2.1. L'hypothèse générale et ses variables	66
3.5.2.2. L'hypothèse générale	66
3.5.2.3. Les hypothèses de recherche	66
3.6. SITE DE RECHERCHE	70
3.6.1. Présentation de la ville de N'Djamena.....	70
3.6.2. Présentation de l'arrondissement Ndjama III ^e	70
3.6.3. Présentation de l'université de N'Djamena.....	71
3.6.4. Présentation de la faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG) de l'université de N'Djamena	72
3.7. POPULATION DE L'ÉTUDE.....	73
3.7.1. Population cible.....	73
3.7.2. Population accessible	73
3.8. ÉCHANTILLON ET MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE.....	74
3.8.1. Échantillon	74
3.8.2. Méthode d'échantillonnage	74
3.9. CONSTRUCTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES	75
3.10. VALIDATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES	77
3.10.1. La pré-enquête.....	77
3.11. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES	77
3.11.1. Justification du choix de l'instrument	77
3.11.2. Présentation de l'instrument de collecte de donnée	78
3.11.3. L'enquête définitive et les difficultés rencontrées	79
3.12. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES	80

TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE	81
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	82
4.1. DÉPOUILLEMENT DES RÉSULTATS	82
4.2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	82
4.2.1. Caractéristiques sociodémographiques des étudiants	82
4.2.2. L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants.....	87
4.2.3. L'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels.....	90
4.2.5. L'orientation des étudiants vers les filières porteuses.....	101
4.3. ANALYSE DES RESULTATS	109
4.3.1. Mise à l'épreuve de la première hypothèse de recherche (HR1)	109
4.3.2. Mise à l'épreuve de la deuxième hypothèse de recherche (HR2).....	111
4.3.3. Mise à l'épreuve de la troisième hypothèse de recherche (HR3).....	113
4.3.4. Mise à l'épreuve de la troisième hypothèse de recherche (HR4).....	114
CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS, DISCUSSIONS ET SUGGESTIONS.....	118
5.1. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION	118
5.1.1. L'interprétation des résultats de H.R1 et discussion : L'entretien du conseiller d'orientation avec les étudiants détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants	118
5.1.2. L'interprétation des résultats de H.R2 et discussion : l'information des étudiants sur les filières d'études et leurs débouchés professionnels détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants.	120
5.1.3. L'interprétation des résultats de H.R3 et discussion : le bilan des compétences fait par un conseiller d'orientation détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants	121
5.1.4. L'interprétation des résultats de H.R4 et discussion : l'orientation des étudiants vers les filières d'études porteuses détermine la capacité de recherche d'emploi des étudiants	122
5.2. SUGGESTIONS.....	123
5.2.1. Aux étudiants.....	123
5.2.2. Aux parents d'étudiants.....	124
5.2.3. Aux conseillers d'orientation	124
5.2.4. Aux autorités académiques.....	125

5.2.5. Au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de Recherche et de l'Innovation (MENSRI).....	125
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	127
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	131
ANNEXES	137
TABLE DE MATIÈRES.....	144