

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE 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
ET INGENIERIE ÉDUCATIVE

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION

MANAGEMENT DE L'ÉDUCATION



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR HUMAN,
SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES

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

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND
EVALUATION

EDUCATIONAL MANAGEMENT

**L'OFFRE DE FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES CHEZ LES DIPLÔMÉS DES UNIVERSITÉS
D'ÉTAT AU CAMEROUN : LE CAS DE L'UNIVERSITÉ DE
YAOUNDÉ I-FALSH**

Mémoire présenté et soutenu le 11 Juillet 2024 en vue de l'obtention du diplôme
de Master en Sciences de l'Éducation



Option : Management de l'Education
Spécialité : Administrations des Établissements Scolaires

par

NGA Marie Céline Elodie

Titulaire d'une Licence en Linguistique appliquée

Matricule : 21V3213

jury

Qualités	Noms et grade	Universités
Président	MAINGARI Daouda, Pr	FSE, UYI
Rapporteur	BELINGA BESSALA Simon, Pr	ENS, UYI
Examineur	MEZO'O Gaston Lebeau, CC	ENS, UYI

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à 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 son utilisation.

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

SOMMAIRE

DÉDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
RÉSUMÉ	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CONTEXTE THÉORIQUE	26
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE	60
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE.....	61
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	76
CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS-RECOMMANDATIONS.....	109
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	118
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	122
ANNEXES	126
TABLE DES MATIÈRES	133

À

Mes parents Bodo Simon Pierre et Bisso Julienne

REMERCIEMENTS

Aucune œuvre humaine ne peut se féliciter d'avoir le mérite d'être le fruit d'un travail purement individuel. Car on a toujours besoin d'une main différente, d'un souffle nouveau ou d'un regard salvateur. À cet effet, je dois ce travail à un grand nombre de personnes qui m'ont toujours montré leur intérêt de manière intemporelle et inconditionnelle. Veuillez trouver ici l'expression de ma sincère gratitude.

Je remercie mon directeur de mémoire, le Professeur Belinga Bessala Simon, pour avoir accepté de diriger ce travail. Il a pris le soin de me guider, me suivre et m'encourager tout au long de cette activité scientifique.

Je remercie le Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation le Professeur Bela Cyrille Bienvenu et tous les enseignants de la Faculté des Sciences de l'Éducation qui nous ont aidés de près ou de loin pour la réalisation de ce travail.

Je remercie également le Chef de Département de Curricula et Evaluation, le Professeur Maingari Daouda, tous les enseignants du département et plus spécialement le professeur Mgbwa Vandelin, Chef de Département de l'Éducation Spécialisée pour les précieuses orientations et informations indispensables pour faciliter ce travail.

Je remercie également tous mes collègues qui m'ont poussé et soutenu à me lancer dans cette aventure à savoir, Ndje Eliane, Bessike Jacqueline, Ele Hilaire.

De profonds remerciements sont adressés à tous mes camarades et amis de promotion, il s'agit notamment de John John Sibar Luma, Modo Mpongo Tamare et Moaband Medjand Rose Michele, Liendze qui ont contribué de façon pertinente à la production de ce travail, à travers leurs conseils, et explications relatives à des zones d'ombre pendant la réalisation de ce travail.

Je ne saurais oublier mes bien-aimés à savoir mon fils Lyam Ezeckiel, mes parents, mes frères et sœurs Lynda, Minouche, Marina, Gwendal ainsi que tous les autres membres de ma famille dont les encouragements m'ont permis de vaincre toute forme de découragement,

Enfin, un merci tout spécial va à l'endroit du FNE pour ses données mises à notre disposition ; les enseignants et des étudiants du département de Géographie, qui m'ont aidée à obtenir les données nécessaires à la réalisation de notre travail.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

APC :	Approche Par Compétence
APO :	Approche Par Objectif
BIT :	Bureau International du Travail
CNES :	Conseil National de l'Enseignement Supérieur
CV :	curriculum vitae
DEUG :	Diplôme d'Études Universitaires Générales
DSCE :	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
DSSEF :	Document de Stratégie pour l'Éducation et la Formation
ENS :	École Normale Supérieure
ENSP :	École Nationale Supérieure Polytechnique
EPFL :	
FALSH :	Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines
FDSE :	Faculté de Droit et Sciences Economiques
FNE :	Fonds National de l'Emploi
FS :	Faculté des Sciences
FSE :	Faculté des Sciences de l'Éducation
FMSBM :	Faculté Médecine des Sciences Biomédicales
GICAM :	Groupement Inter-patronal du Cameroun
INS :	Institut National de Statistiques
LMD :	Licence Master Doctorat
MINEFOP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINESUP :	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINESEC :	Ministère des Enseignements Secondaires
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMDES :	Observatoire des Métiers des Diplômés de l'Enseignement Supérieur
ODD :	Objectifs du Développement Durable
OIT :	Organisation International du Travail
PBHev :	Paul BIYA High education vision
UE :	Unité d'Enseignement
UNESCO :	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation la Science et la Culture
PANEJ :	Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes
SND30 :	Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences
VI :	Variable Indépendante
VD :	Variable Dépendante

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Récapitulatif des questions, objectifs, hypothèses, variables et indicateurs de l'étude.....	73
Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon le sexe.....	77
Tableau 3 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'études	78
Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon l'âge.....	78
Tableau 5 : Répartition de l'échantillon selon la possession d'un emploi.....	79
Tableau 6 : Répartition de l'échantillon selon le lien de l'emploi avec le domaine d'étude....	79
Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon la capacité des curricula à développer les compétences	79
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la qualité des programmes sur le développement des compétences	80
Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon l'impact des contenus de formation sur le développement des compétences	80
Tableau 10 : Répartition de l'échantillon selon l'impact des méthodes d'enseignement sur le développement des compétences	81
Tableau 11 : Répartition de l'échantillon selon l'impact du matériel didactique sur le développement des compétences	81
Tableau 12 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise des méthodes d'enseignement par les enseignants.....	82
Tableau 13 : Répartition de l'échantillon selon le lien de correspondance entre le profil de formation des enseignants et la discipline enseignée	82
Tableau 14 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise du contenu d'enseignement par les enseignants.....	83
Tableau 15 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la formation des enseignants sur le développement des compétences des apprenants.....	83
Tableau 16 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise des méthodes d'enseignement par les enseignants.....	84
Tableau 17 : Répartition de l'échantillon selon les ressources disponible	84
Tableau 18 : Répartition de l'échantillon selon la qualité des infrastructures présentes.....	85
Tableau 19 : Répartition de l'échantillon selon les interactions avec les autres filières	85
Tableau 20 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la mobilité scientifique sur le développement des compétences des étudiants.....	86
Tableau 21 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de l'environnement d'apprentissage sur le développement des compétences.....	86
Tableau 22 : Corrélation de Pearson des variables indépendantes des hypothèses de recherche.....	87

RÉSUMÉ

La présente étude qui s'intitule « **efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat au Cameroun : Le cas de l'université de Yaoundé I-FALSH.** », s'inscrit dans une large thématique qui est celle de l'efficacité de la formation et du développement des compétences avec pour effets immédiats l'insertion professionnelle des diplômés et la résolution du problème de l'inadéquation entre formation et emploi. Le problème posé ici est l'inadéquation formation-emploi. Elle a pour objectif d'examiner l'impact de l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat. Elle naît d'un constat purement empirique qui est celui des difficultés rencontrées par les diplômés de Géographie à s'insérer professionnellement après l'obtention de leurs diplômes, concourant ainsi à l'augmentation du taux de chômage dans le pays. Elle se fonde autour de trois principaux indicateurs relatifs d'une part et d'autre part sur les théories de la professionnalisation et de la contingence structurelle. L'hypothèse générale a été formulée comme suit : *L'efficacité de l'offre de formation influe sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat.* **HR1** : *Les curricula de formation des universités d'Etat favorisent le développement des compétences des diplômés de ces universités.* **HR2** : *Le profil de formation des enseignants a un impact sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.* **HR3** : *L'environnement d'apprentissage participe au développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.* Dans cette étude corrélationnelle, de nature quantitative et qualitative empirique, la présente recherche mobilise la méthode d'échantillonnage par grappe, ce qui a permis de former un échantillon total de 250 répondants. Les données ont été collectées à travers un questionnaire administré aux étudiants et un guide d'entretien proposé aux enseignants. La corrélation de Pearson à travers le logiciel SPSS a été utilisée pour tester les hypothèses et analyser les données. Au terme de cette étude, les résultats ont démontré que les curricula de formation ont un lien significatif avec l'insertion professionnelle des diplômés, à travers la vérification des hypothèses de recherche ci-après : **HR1** : le coefficient de corrélation $r = 1$ ce qui indique une corrélation élevée. **HR2** : le coefficient de corrélation $r = 1$. Cela signifie que le profil de compétences des enseignants influence la qualité de formation des diplômés d'État. **HR3** : le coefficient de corrélation $r = 1$; avec une corrélation élevée. Ceci implique que l'environnement d'apprentissage influe positivement sur le développement des compétences des diplômés des universités d'État. Il a été suggéré une révision et une redéfinition desdits programmes pour un meilleur devenir des diplômés.

Mots clés : Offre de formation – Développement des compétences - Curricula - Insertion professionnelle-Diplômés.

ABSTRACT

This study, entitled « efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat au Cameroun : Le cas de l'université de Yaoundé I-FALSH. » (Effectiveness of training provision in developing the skills of graduates of state universities in Cameroon. The case of the University of Yaoundé I), is part of a broad theme of training effectiveness and skills development, with immediate effects on the professional integration of graduates and the resolution of the problem of the mismatch between training and employment. The problem posed here is the mismatch between training and employment, and the difficulties encountered by graduates in finding employment. Its aim is to examine the impact of the effectiveness of training provision on the skills development of graduates from state universities. It stems from a purely empirical observation, namely the difficulties encountered by Geography graduates in finding employment after graduation, thus contributing to the country's rising unemployment rate. It is based on three main relative indicators, on the one hand, and on the theories of professionalization and structural contingency, on the other. The general hypothesis was formulated as follows: The effectiveness of training provision influences the development of skills among graduates of state universities. HR1: The training curricula of state universities promote the development of skills among graduates of these universities. HR2: The training profile of teachers has an impact on the development of skills. HR3: The learning environment plays a part in the development of skills among graduates of state universities. In this correlational study, which is quantitative, qualitative and decidedly empirical in nature, the researcher used the cluster sampling method to form a total sample of 250 respondents. Data were collected through a questionnaire administered to students and an interview guide offered to teachers. Pearson correlation using SPSS software was used to test hypotheses and analyze data. At the end of the study, the results showed that training curricula have a significant link with graduates' professional integration, through the testing of the following research hypotheses: HR1: the correlation coefficient $r = 1$ indicates a high correlation. HR2: correlation coefficient $r = 1$. This means that teachers' skills profile influences the training quality of state graduates. HR3: the correlation coefficient $r = 1$; with a high correlation. This implies that the learning environment has a positive influence on the skills development of state university graduates.

A review and redefinition of the forementioned programs was suggested for a better future of graduates.

Key words: *Training offer - Skills - Curricula - Professional insertion - Graduates.*

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La formation professionnelle est un processus de formation visant à acquérir les connaissances, compétences et les savoir-faire indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une profession dans un certain secteur d'activité. Ce processus d'apprentissage peut s'articuler autour de différents dispositifs tels que les stages de formation, les alternances, des congés pour formation ou des plans de formation mis en place par l'entreprise. Elle vise à rendre les individus plus compétents et plus performants dans leur domaine d'activité. La formation professionnelle revêt une importance capitale. En effet, il est essentiel que les programmes de formation proposés par les universités intègrent des éléments formation professionnelle qui permettent aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques et opérationnelles directement applicables sur le marché du travail.

Dans le cadre de notre étude, le problème se situe entre les programmes de formation offerts par les universités d'Etat et les besoins réels du marché du travail au Cameroun. Il est crucial de comprendre si les formations dispensées dans les universités répondent aux besoins du marché du travail, si elles permettent aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans leur vie professionnelle, et si elles favorisent une réelle progression de carrière pour les diplômés. Il s'agit de déterminer si les programmes académiques sont conçus de manière à développer les compétences recherchées par les employeurs, favoriser l'employabilité et répondre aux enjeux économiques et sociaux du pays. À ce titre, Maingari pense que l'insertion des sortants du système éducatif dans le monde du travail est devenue un problème préoccupant dans beaucoup de pays, notamment en raison de la tendance marquée de ceux-ci à s'orienter principalement vers un emploi salarié (Maingari, 1997).

L'état des lieux sur le terrain nous renseigne davantage sur le fait que, l'offre de formation à l'université de Yaoundé 1 est bien plus généraliste que professionnelle. Le caractère non technique et plus ou moins cher en termes de coût de formation des sciences molles a tendance à les rendre plus accessibles et faciles que les sciences dures. Ceci, pousse la demande à être plus orientée vers les filières généralistes au détriment des filières professionnelles. Même si, dans l'optique d'offrir à chaque étudiant une ouverture sur le monde de l'emploi, le choix devrait être orienté vers les formations professionnelles ; on note par contre une sur éducation dans les domaines non ouverts à l'emploi. C'est le cas des filières sciences humaines, où l'on retrouve une multitude d'étudiants. Ainsi, on peut comprendre d'emblée de jeu que, ces formations de masse entraînent une dévalorisation des diplômés dans le milieu professionnel. (Ebong, 2021)

Selon (Vimont,1995) l'augmentation du nombre de diplômés produit ainsi des effets pervers (déqualification, risque de surplus de personnes à haut niveau de diplôme, élimination progressive des non-diplômés, etc.), phénomènes observés dans tous les pays à haut niveau de développement. Ceci va entraîner l'augmentation du chômage des jeunes et ces derniers vont se tourner vers des activités informelles pour subvenir à leurs besoins. En effet, l'augmentation du nombre de diplômés du supérieur n'est pas suivie automatiquement par une évolution du nombre d'emplois de cadres. La hausse du chômage se traduit par une dégradation de la situation des jeunes diplômés, confrontés à la précarité (Forgeot et Gautié, 1997). L'enseignement supérieur du Cameroun doit, autant que possible, être professionnalisé. L'enseignement secondaire qui doit conduire les meilleurs éléments à l'enseignement supérieur, doit surtout pour éviter une surproduction des diplômés risquant de devenir beaucoup plus importants que les besoins en cadres supérieurs, orienter la majorité des jeunes du secondaire vers l'enseignement technique et à la formation professionnelle (Ondoa, 2013,).

Dans la majorité des pays d'Afrique les conditions d'entrée dans le monde du travail sont très compliquées et les jeunes diplômés se retrouvent défavorisés face à cette situation. La formation reçue par les diplômés n'a souvent pas été reconnue par les recruteurs. Ceci renvoie donc à la question de l'adéquation entre formation et emploi. Pour essayer de résoudre la problématique de l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés, l'État du Cameroun, de concert avec la communauté internationale a opté pour des réformes de son système éducatif en général et universitaire en particulier. L'une des résultantes majeures de cette réforme est notamment l'adoption du système LMD ; avec pour effet immédiat, la professionnalisation des enseignements, afin que les diplômés puissent facilement s'insérer sur le plan professionnel. Cependant, la question de l'insertion socio-professionnelle demeure un défi complexe. Ceci est d'autant plus alarmant aux vues des conséquences que provoque le faible taux d'insertion professionnelle observé parmi des diplômés.

Le problème central identifié dans cette étude concerne l'inadéquation entre l'offre de formation et les compétences acquises par les diplômés. Ce problème réside dans le potentiel écart entre les compétences théoriques acquises dans les cursus académiques et les compétences pratiques demandées sur le marché du travail, entraînant une potentielle inadéquation entre les qualifications des diplômés et les besoins des employeurs.

Mebara (1984) fait figure de pionnier dans la recherche sur l'éducation, l'emploi et le salaire au Cameroun. Ce dernier démontre que : les entreprises ont tendances à ne recruter que les étudiants ayant une expérience du terrain au détriment de ceux qui sont des produits des

universités classiques ; il existe des inégalités en matière d'importance accordée par les pouvoirs publics à l'enseignement.

Pour cerner les contours de cette recherche, l'objectif suivant a été émis : *Identifier l'impact de l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.*

Il s'agit de faire un état des lieux sur les offres de formation dans les universités d'Etat notamment à l'université de Yaoundé notamment à la faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines afin de repérer son influence sur l'insertion professionnelle des diplômés de la filière géographie. Nous avons décidé de mener une enquête auprès des étudiants de Master 1 et 2 du département de géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé I et d'interviewer les enseignants de ce département à cet effet.

Dans le souci du respect d'une démarche scientifique, nous avons départagé notre travail en trois grandes parties dans lesquelles ils seront répartis en cinq chapitres. La première partie s'intitule cadre théorique et compte deux chapitres à savoir :

Le premier chapitre porte sur la problématique de l'étude, qui a pour objectif de poser de manière scientifique le problème de l'étude et exposer son contexte. Le deuxième chapitre intitulé revue de la littérature et théories explicatives de l'étude, ici nous allons définir les concepts clés utilisés dans ce travail afin de faciliter sa compréhension ; après avoir présenté quelques travaux en lien à ce sujet, nous avons fait recours à certaines théories explicatives du sujet parmi lesquelles la théorie de la professionnalisation et de la contingence structurelle. La deuxième partie quant à elle est intitulée cadre méthodologique. Celle-ci aborde la démarche choisie de l'étude et comporte uniquement le chapitre trois, qui porte sur la méthodologie. Nous y décrivons le type d'étude, la méthode de construction de notre échantillon, la description de l'instrument de collecte et l'outil d'analyse des données. Enfin la troisième partie est intitulée cadre opératoire qui s'intéresse à la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats. Elle se subdivise en deux chapitres. Le quatrième chapitre porte sur la présentation et l'analyse des résultats qui seront présentés de manière succincte dans des tableaux à partir desquels l'analyse se fera suite aux valeurs obtenues et enfin la vérification des hypothèses de recherche à travers l'analyse inférentielle. Le cinquième chapitre s'occupe de l'interprétation des résultats et de la discussion. Aussi il sera question d'émettre quelques suggestions à l'endroit des pouvoirs publics, les universités d'Etat, aux établissements facultaires et aux diplômés.

PREMIÈRE PARTIE
CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE 1
PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Le domaine de l'éducation demeure l'un des piliers cruciaux pour l'évolution d'une société. L'ancien directeur général de l'UNESCO Mayor déclare en 1991 sur le rôle de l'université que : « *l'université sert à former au plus haut niveau des citoyens capables d'agir efficacement à différents postes et dans différents secteurs d'activités, aussi divers, avancés et spécialisés soient-ils, et à offrir une formation permanente et intensive à tous ceux qui la souhaitent...* ». De ce fait, les universités d'Etat camerounaises doivent s'arrimer à l'évolution éducatives du monde pour pouvoir former de meilleurs produits et ainsi, participer au développement du pays. (Quivy & Campenhoudt 2006) appelle « *l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ* ». Dans le cadre de notre étude, ce chapitre va nous permettre de présenter le contexte et la justification de l'étude, de formuler et de poser clairement le problème que soulève ce travail, de dérouler les questions de recherche, de préciser les objectifs de l'étude, d'énoncer des hypothèses et enfin de spécifier l'intérêt de l'étude.

1.1.CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

L'éducation est un droit fondamental, un puissant vecteur de développement et l'un des meilleurs moyens de réduire la pauvreté, d'élever les niveaux de santé, promouvoir l'égalité des sexes et de faire progresser la paix et la stabilité selon la Banque Mondiale. A cet effet, elle est considérée comme un pilier indispensable pour le développement économique et social d'une nation. L'enseignement supérieur en particulier est un élément clé pour assurer la croissance économique, l'innovation et la compétitivité à l'échelle mondiale. L'éducation dans l'enseignement supérieur est essentielle pour préparer les étudiants à leurs vies professionnelles et personnelles. Elle leur fournit les connaissances, les compétences et les valeurs essentielles pour réussir dans leur carrière et contribuer dans la société.

L'éducation des étudiants du supérieur est un enjeu déterminant pour le gouvernement camerounais et qui nécessite une assise légale solide pour garantir la qualité de l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle des étudiants. L'éducation est la mise en œuvre des moyens propres à assurer la formation et le développement d'un être humain en y mettant les moyens pour y parvenir ; l'éducation fait partie des investissements les plus importants d'une nation pour son futur. Les investissements en termes de savoir et d'éducation demeurent fondamentaux pour les pays confrontés à un environnement instable et complexe (Alain et al, 2009). L'éducation est un instrument puissant de réduction de la pauvreté et les inégalités, améliorer la santé et le bien-être social, et poser les bases d'une croissance économique durable.

Dans un monde qui se complique davantage, l'éducation est l'une des priorités des gouvernements dans le monde. Dans le monde entier, les gouvernements et de nombreuses entreprises reconnaissent de plus en plus l'importance de la formation continue pour le développement des compétences des travailleurs et des diplômés.

Les demandes sont en hausses du côté des entreprises, cependant il y'a plusieurs étapes à dépasser pour permettre l'accessibilité des formations et rendre les programmes de formations adaptés aux besoins des futurs diplômés. De plus de nombreux programmes ne sont pas en adéquation avec les besoins du marché du travail, ce qui peut entraîner un décalage entre les compétences acquises et les emplois disponibles. Selon le FNE, les entreprises en besoins de personnel font recours à lui et ceux-ci proposent les différentes offres aux demandeurs d'emploi notamment les diplômés. Ceci est possible grâce aux conventions signées.

L'université ne fait verser sur le marché de l'emploi, des dizaines de milliers de diplômés de niveau licence et master sans un véritable lien avec les besoins et les attentes de ce marché et surtout du secteur productif national. Ces constats et exigences nourrissent le point de vue des libéraux. Pour eux, l'université doit coller à l'évolution du tissu économique, d'où une nécessaire flexibilité dans l'offre de formation même dans les établissements classiques (Eteki, 2024). Dans ce contexte, plusieurs textes législatifs viennent encadrer l'enseignement supérieur notamment la Loi n°2023/007 du 25 juillet 2023 portant sur l'orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun qui envisage la promotion de l'enseignement de qualité, la promotion sociale, l'insertion professionnelle et de la recherche fixant des standards élevés en termes de développement des connaissances, développement de compétences, de la production des savoirs et elle met l'accent sur l'adéquation entre formation dispensée et les exigences du marché du travail en favorisant le développement de compétences recherchées par les employeurs.

La Loi N°005/2001 portant orientation de l'enseignement supérieur (2001), la nouvelle loi N°2018/010 régissant la formation professionnelle (2018) camerounaise, remplissant les conditions requises, dans son article 5 stipule « *La présente loi encourage et développe un système de formation professionnelle qui permet aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité professionnelle et à rester dans le monde du travail* » Les réformes de 1993 de l'enseignement supérieur ont mis en exergue la réorganisation de l'année universitaire en deux semestres et l'introduction du système modulaire par unités de valeur. Ce dernier a pour ambition d'accroître la variété, le

caractère professionnel et la pertinence des programmes par rapport au marché du travail et de réduire les taux d'échec en permettant à chaque étudiant de progresser à son rythme. L'arrêté n°18/00035/MINESUP/SG/DDES/DAJ du 29 janvier 2018 portant organisation du système Licence, Master, Doctorat (LMD) dans l'enseignement supérieur au Cameroun.

L'affaiblissement de l'économie mondiale a vu un grand nombre de pays émergents se concentrer fortement sur l'éducation, créant un flux constant de diplômés de qualités, hautement qualifiés et très peu cher. « *Vu que l'apprentissage s'effectue de plus en plus individuellement hors des cadres éducatifs formels, il va falloir que les enseignants évoluent pour passer du rôle de dispensateurs d'informations et de savoirs à celui d'animateurs et facilitateurs de l'apprentissage.* » (UNESCO, document de réflexion 2015). A cet effet, les universités de l'Afrique francophone ont dû s'accommoder par l'internationalisation de l'enseignement supérieur en se conformant au processus de Bologne par une politique nouvelle dite réforme LMD (Licence-Master-Doctorat), le Cameroun l'a adopté depuis 2007. Le système LMD exige avant tout une formation universitaire essentiellement professionnalisante, fondée sur des domaines actuels et durables. Toute université qui l'adopte doit largement améliorer la qualité de la formation, afin de bénéficier d'une accréditation et d'une reconnaissance de ses diplômes au-delà de ses frontières.

1.1.1. Présentation du système éducatif au Cameroun

Au Cameroun, l'éducation est parmi les priorités gouvernementales, car elle fait partie des facteurs qui favorisent le développement économique et social du pays. Le système éducatif camerounais possède deux sections : anglophone et francophone ; il est divisé en trois niveaux : primaire, secondaire et supérieur. Le niveau primaire est obligatoire et dure six ans. Le niveau secondaire quant à lui compte la générale et la technique, il dure sept ans et est divisé en deux cycles le premier cycle qui va de la sixième en troisième et le second cycle qui va de la seconde en terminale. Le niveau supérieur est divisé en trois cycles : licence, master et doctorat. Dans le cadre de cette étude nous allons nous focaliser sur l'enseignement supérieur et sur les objectifs qui figurent dans la SND30 visant principalement l'éducation et la formation sont les suivants : Mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché du travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle.

1.1.2. L'adoption de l'Approche Par Compétence

Le Passage de L'APO à l'APC a entraîné dans le système éducatif Camerounais de nombreuses réformes. L'approche par objectif ou APO est une approche pédagogique qui met l'accent sur l'acquisition de connaissances et de compétences spécifiques. Elle est basée sur l'idée que les élèves apprennent mieux lorsqu'ils savent ce qu'on attend d'eux et lorsqu'ils ont des objectifs clairs à atteindre. L'approche par compétences ou APC est un mode d'enseignement fondé sur l'idée que les apprenants peuvent être évalués sur la base de ce qu'ils font et savent, et pas seulement sur ce qu'ils savent ou font mal. En d'autres termes, c'est un enseignement pédagogique dans lequel les élèves sont évalués sur les compétences qu'ils ont maîtrisées, et non sur le temps passé en classe.

Par ailleurs, l'APC est un modèle d'apprentissage qui vise à aider les élèves à développer les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Il est fortement recommandable de noter que l'approche par les compétences est Centrée sur les apprenants vus que 70% est fait par ces derniers et 30% est fait par les enseignants. Cette approche a été développée par George D. Kuh avec pour but d'intégrer le processus d'enseignement et d'apprentissage avec le processus d'emploi dans le monde réel. Au Cameroun, l'approche par objectifs a été remplacée par l'approche par compétences en 2023. Cette transition a été motivée par le besoin de former des élèves plus compétents et plus capables de s'adapter aux exigences du marché du travail. Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, les réformes y ont également été menée notamment le passage du DEUG au LMD. Ce passage a entraîné des réformes tant pédagogiques, que curriculaire. Le DEUG (Diplôme d'Études Universitaires Générales) a été introduit au Cameroun en 1989. C'était un diplôme de deux ans qui était considéré comme le premier cycle de l'enseignement supérieur.

La professionnalisation du LMD au Cameroun est un processus visant à améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en intégrant des programmes de formation professionnelle dans les cursus universitaires. Cette initiative vise à répondre aux besoins du marché de l'emploi en formant des apprenants compétents et qualifiés pour exercer des métiers spécifiques. Ce processus a débuté en 2012 avec la mise en place d'un comité chargé de concevoir des programmes de formation professionnelle pour les différents domaines d'études. Ledit comité a collaboré avec des experts nationaux et internationaux pour élaborer des programmes adaptés aux réalités du marché de l'emploi. La professionnalisation du LMD au Cameroun a contribué à améliorer l'employabilité des diplômés et à réduire le taux de chômage dans le pays. La professionnalisation du LMD au Cameroun a connu de nombreuses innovations tel que la

combinaison des périodes théoriques dans les universités avec les périodes pratiques en entreprises. Cette formation en alternance permet aux apprenants de mettre en pratique les connaissances acquises à l'université et de développer des compétences pratiques dans un environnement professionnel réel.

De nombreuses initiatives ont été mises en place par le gouvernement camerounais notamment « Le concept de la triple hélice » est une approche de collaboration entre les sphères académiques, industrielles et gouvernementales, visant à promouvoir l'innovation et le développement économique, en combinant ces trois expertises, le Cameroun peut favoriser le développement des secteurs économiques stratégiques et renforcer la compétitivité sur le marché mondial. Il peut également renforcer la professionnalisation des enseignements, l'insertion par le salariat et le financement de la recherche. C'est ainsi que d'après l'Institut National de la Statistique (INS) « Le suivi post-formation reste un défi dans le sous-secteur. Bien que 93,5% des apprenants terminent leur formation professionnelle, seulement 41,7% des sortants du système de formation professionnelle se sont insérés dans le marché du travail en 2022 » ce qui nous fait observer que plus de la moitié des diplômés n'est pas inséré après la formation.

Dans son dernier rapport d'analyse du secteur de l'éducation et de la formation au Cameroun, l'Institut national de la statistique (INS) révèle des chiffres qui suscitent la curiosité. Selon l'institution publique, le taux de chômage chez les jeunes camerounais âgés entre 25 et 35 ans et titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, est de 14,8% soit 5 fois celui des non-scolarisés de la même tranche d'âge évalué à 3%. Plus les jeunes sont instruits, moins ils ont de chances d'être insérés dans la vie professionnelle. "Ce paradoxe, explique l'INS, révèle la profonde inadéquation des formations avec la demande du marché du travail qui repose principalement sur des emplois peu ou pas qualifiants". « Très souvent, les entreprises requièrent que les diplômés soient spécialisés à une fonction. Au contraire, l'étroitesse du marché de l'emploi impose de maîtriser un large panel de compétences pour élargir son champ d'insertion. Quelle que soit la filière, l'enseignement universitaire est un enseignement terminal. A l'heure où l'emploi est la principale attente des étudiants, toutes les formations doivent intégrer une perspective professionnelle. (Eteki, 2024).

Selon le Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM), 100000 nouveaux demandeurs d'emploi arrivent chaque année sur le marché du travail. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont « malheureusement » les plus nombreux dans cette cohorte. En milieu urbain, le chômage touche plus les diplômés ayant suivi un cursus académique général

que ceux qui ont reçu un enseignement technique ou professionnel. Nous observons un taux de chômage des diplômés considérablement très élevé.

En effet, Tanguy (1986) démontrera dans son ouvrage l'introuvable relation formation-emploi que l'éducation est certes une condition pour accéder à un emploi sur le marché du travail mais il y'a aussi d'autres variables qui doivent être prise en considération dans l'accès à l'emploi. Elle s'aligne ainsi à la suite des penseurs comme Arrow (1973) pour qui l'éducation est avant tout un signalement. Partant du fait que les employeurs ne peuvent avoir d'informations réelles sur la productivité des candidats, ils sont juste limités aux diplômés et au niveau d'études. L'éducation apparaît donc comme un filtre permettant de détecter et de conserver les candidats les plus « capables » à priori. Dans leurs études, les jeunes africains se heurtent aux problèmes de sous information, l'absence d'initiation à l'employabilité sont les problèmes professionnels auxquels les jeunes font face. Ils font montre d'une méconnaissance notoire de leur environnement socio-économique, des réalités du monde du travail, ou des niches d'emploi...ils ont par conséquent, des représentations professionnelles ronronné (Okene, 2013).

Autrement dit, les jeunes diplômés face au marché de l'emploi se trouvent dans des conditions complexes, faisant face aux emplois qui présentent trop peu de garanties d'obtenir dans un avenir très proche un revenu acceptable, ils sont obligés de changer leur aspiration du départ, pour pouvoir occuper des emplois.

La professionnalisation des enseignements est une composante clé de l'éducation supérieure. Selon Jorro (2014), la professionnalisation relève d'un mouvement d'ensemble qui dépasse les seuls champs du travail et de la formation. Il s'inscrit dans des évolutions conjointes du travail, des organisations privées et institutions publiques, ainsi que de la formation. Il s'accompagne d'une nouvelle conception de l'individu au travail avec l'apparition d'un lexique particulier (compétence, efficacité, flexibilité). Elle permet aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques et concrètes qui préparent les apprenants à leur future carrière et les rendent plus compétitifs sur le marché du travail. Elle contribue également à l'adaptation, aux évolutions du marché du travail et à la résolution des problèmes sociaux et économiques. La professionnalisation interpelle directement les conceptions du travail dans les différents champs disciplinaires, qui constituent les finalités du processus de professionnalisation envisagée : il s'agit de préparer les formés occuper un emploi, entrer dans une profession, acquérir un métier, développer des compétences, construire son identité professionnelle. Presque tous les pays dans le monde, cherchent à développer une économie à valeur élevée, à emplois très qualifiés, qui

nécessite une main d'œuvre instruite ayant des connaissances et des compétences requises pour jouer un rôle dans l'économie du savoir.

Assurer l'accès à une éducation de qualité pour tous les enfants ,quel que soit leur milieu social ou leur lieu de résidence ;Favoriser l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation, en particulier pour les filles et les enfants en milieu défavorisés ;Promouvoir le développement en leur offrant des connaissances, des compétences et de valeurs qui leur permettront de s'épanouir pleinement ;Contribuer au développement économique et social du pays en formant des citoyens compétents et qualifiés capables de répondre aux besoins du marché du travail ;Encourager la recherche et l'innovation dans le domaines de l'éducation fin d'améliore constamment la qualité de l'enseignement et de la formation ; Promouvoir la diversité culturelle et linguistique en offrant une éducation bilingue (français-anglais) et en valorisant les langues et cultures locales ;Sensibiliser les apprenants aux enjeux environnementaux et à l'importance de la préservation de la biodiversité ;Contribuer à la construction d'une société plus juste, plus équitable et plus démocratique en formant des citoyens conscients de leurs droits et devoirs.

La professionnalisation des enseignements au Cameroun a de nombreux objectifs parmi lesquels : Amélioration de la qualité de l'enseignement : elle vise à donner aux enseignants les compétences et les connaissances nécessaires pour enseigner efficacement. Rendre l'enseignement plus attractif : elle vise à rendre l'enseignement plus attractif pour les jeunes. Cela inclut la mise en place de meilleures conditions de travaux, de meilleures rémunérations et de meilleures opportunités de carrière. Encourager davantage de personnes à se lancer dans l'enseignement : la mise en place de programmes de formation et de soutien pour les enseignants débutants. La professionnalisation de l'enseignement est un processus long et complexe, mais qui est essentiel pour améliorer la qualité de l'enseignement au Cameroun.

1.2.JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

Selon le rapport de l'institut National de la Statistique (INS 2012) au sujet des jeunes diplômés, il démontre que : « *le taux de chômage croit avec le niveau d'instruction. En effet, il est en dessous de 9% pour un individu ayant atteint au plus le niveau secondaire et de 13% pour ceux de l'enseignement supérieur* ». Il est à noter que le taux de chômage des diplômés est en perpétuelle hausse. Pour Mgbwa et Matouwé (2016), le contexte général dans lequel se déploie le secteur de l'éducation et de la formation au Cameroun est donc influencé par plusieurs réformes profondes qui tiennent non seulement compte de l'héritage de la double

domination anglaise et française, mais aussi des effets de la mondialisation sur l'éducation. A la dualité des langues d'enseignement et des modalités y afférentes, s'ajoutent la diversité des opportunités de formation.

Tous ces changements sont des défis que l'université doit relever pour ajuster sa mission et ses pratiques aux nouveaux besoins des diplômés de la société. Le défi est crucial, il renvoie à l'utilisation efficiente et efficace du potentiel des ressources humaines, matérielles, financières dont dispose le pays pour son développement. Le concept interactif suppose que « l'employabilité est un attribut non seulement des individus, mais de l'ensemble de la main-d'œuvre ; améliorer l'employabilité ne se limite pas à accroître les compétences et le capital humain, mais aussi à surmonter une foule d'obstacles qui empêchent les gens d'accéder à des emplois, de rester dans des emplois stables ou d'augmenter leurs revenus (Gazier, 1999).

Selon la Banque Mondiale (2004), aucun pays ne peut espérer s'interroger avec succès sur l'information et le savoir, et en bénéficier sans une main d'œuvre éduquée. L'enseignement supérieur joue un rôle capital dans cette mouvance. Du point de vue de Maingari (2005), l'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande par le marché de l'emploi entraîne de graves phénomènes d'abandons et de de classement dans les aspirations sociales et professionnelles. Pour les diplômés du supérieurs, le rétrécissement du marché de l'emploi, l'absence de recrutement et paradoxalement l'arrivée de nouveaux licenciés et docteurs sur le marché de l'emploi à la fin de chaque année suscite chez eux découragement et remises en question diverses.

Ce sont pourtant les diplômés de licence qui éprouvent le plus de difficulté d'insertion et donc sont confrontés au chômage ou au sous-emploi. La licence professionnelle a du mal à recevoir une reconnaissance formelle de la fonction publique et les employeurs privés ne connaissent pas bien les compétences acquises supplémentaires que possèdent les étudiants, par rapport à ceux diplômés à Bac+2. Du fait de ces faibles opportunités d'insertion professionnelle après une licence, et de l'absence de sélection à l'entrée du M1, les programmes de master subissent une pression d'étudiants en première année et un taux d'échec important à terminer le cycle puisque l'entrée en M2 reste sélective. Malgré cette sélection en M2, les masters présentent une efficacité externe limitée car la construction des filières est souvent faite sans concertation avec les milieux socio-professionnels, et les masters recherche s'ouvrent à des thématiques loin des attentes de ces milieux.

Conscient de ce constat, même avec des données partielles, l'Etat camerounais encourage la poursuite de la professionnalisation des enseignements, promue par les textes.

Il est nécessaire d'introduire l'APC comme socle de la formation professionnalisante dans le but de former pour un emploi. D'après le séminaire sur l'APC et la professionnalisation à l'Université de Yaoundé I, 2022, « Les jeunes diplômés de l'enseignement font face au chômage et au sous-emploi. Cet état de choses découle d'après de nombreuses enquêtes, principalement de l'inadéquation formation-emploi qui aboutit à un paradoxe de la demande et de l'offre d'emploi pour les diplômés du supérieur. C'est ce paradoxe matérialisé par le schisme profond existant entre le milieu universitaire et le monde professionnel qui a donné naissance à l'Observatoire National des Métiers des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (OMDES) et à sa mission.

Les données de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) établissent que :

- 10 % des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun s'auto-emploient ;
- 47 % des diplômés de l'enseignement supérieur trouvent un emploi dans un des secteurs classiques secteur primaire, secondaire, secteur tertiaire et enfin
- 15% des diplômés de l'enseignement supérieur sont aujourd'hui dans le secteur informel.

L'OMDES se doit d'observer le marché de l'emploi afin d'aider les institutions de l'Enseignement Supérieur camerounais publiques et privées à s'adapter au développement. Il se doit d'éclairer la réflexion politique et sociale et à aider à la prise de décisions. En tout, l'OMDES est une interface entre le milieu socioprofessionnel, les Universités et le ministère de l'Enseignement Supérieur.

1.3.FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME

Aujourd'hui, la formation et l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur constituent une préoccupation pour le gouvernement camerounais. Selon le ministère de l'Enseignement Supérieur du Cameroun, la formation de diplômés de l'enseignement supérieur a connu une augmentation significative au cours des dernières années. En 2023, le nombre de diplômés a atteint 200 000, soit une augmentation de 15 % par rapport à 2022. Cette augmentation est due à plusieurs facteurs, notamment : L'augmentation du nombre d'institutions d'enseignement supérieur au Cameroun.

En 2023, le pays compte 80 universités publiques et privées ; L'augmentation de la demande d'éducation supérieure. Le Cameroun a une population jeune et croissante, et de plus en plus de jeunes s'inscrivent à l'université ; L'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur au Cameroun. Le gouvernement camerounais a investi dans l'amélioration des infrastructures et des programmes d'enseignement supérieur. L'augmentation de la production de diplômés de l'enseignement supérieur est une bonne nouvelle pour le Cameroun. Elle montre que le pays est en train de développer son capital humain et de se préparer à relever les défis du 21e siècle. Les statistiques suivantes révèlent de manière plus détaillées une répartition des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun en 2023 :

- Le nombre de diplômés de licence a atteint 120 000, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2022.
- Le nombre de diplômés de master a atteint 50 000, soit une augmentation de 18 % par rapport à 2022.
- Le nombre de diplômés de doctorat a atteint 30 000, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2022.

Les diplômés de licence sont les plus nombreux, suivis des diplômés de master et des diplômés de doctorat. Selon les dernières estimations de la Banque Mondiale, la population camerounaise en 2023 est de 28,67 millions d'habitants. Parmi cette population, 14,31 millions d'habitants ont moins de 25 ans, soit 49,6 % de la population totale. Les Statistiques plus détaillées sur la population jeune au Cameroun en 2023 révèlent que :

- La population des jeunes âgés de 15 à 24 ans est de 12,31 millions d'habitants, soit 42,8 % de la population totale.
- La population des jeunes âgés de 15 à 19 ans est de 5,21 millions d'habitants, soit 18,1 % de la population totale.
- La population des jeunes âgés de 20 à 24 ans est de 7,1 millions d'habitants, soit 24,7 % de la population totale.

La population jeune est plus concentrée dans les zones urbaines que dans les zones rurales. En effet, les jeunes sont plus attirés par les opportunités d'éducation, d'emploi et de loisirs offertes par les villes. Selon les données de la Banque mondiale, le taux de chômage au Cameroun est de 4,0 % en 2023. Cela correspond à environ 300 000 chômeurs sur une population active de 7,5 millions de personnes.

Ce chiffre est en baisse par rapport à 2022, où le taux de chômage était de 4,1 %. Cette baisse est due à une reprise de la croissance économique au Cameroun, qui a créé de nouveaux emplois. Cependant, le chômage reste un problème important au Cameroun, en particulier chez les jeunes. En 2023, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est de 16,7 %. Cela signifie que près d'un jeune sur six est au chômage. Les principales causes du chômage au Cameroun sont la croissance démographique rapide, le faible niveau d'éducation et la corruption.

Selon l'Institut national de la statistique (INS), le nombre de chômeurs au Cameroun en 2023 est de 2,2 millions de personnes. Ce chiffre représente 4,0 % de la population active du pays. Le taux de chômage est en baisse par rapport à l'année précédente, qui était de 4,1 %. La majorité des chômeurs au Cameroun sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Ils représentent 55 % du total des chômeurs. Les femmes sont également plus touchées par le chômage que les hommes. Elles représentent 53 % des chômeurs. Les régions les plus touchées par le chômage sont le Littoral, le Centre et l'Ouest. Ces régions abritent les principales villes du pays, où l'offre d'emplois est limitée. Le chômage est un problème majeur au Cameroun. Il a un impact négatif sur l'économie du pays, car il réduit la productivité et le pouvoir d'achat des ménages. Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'emploi (DSCE) est un plan de développement économique et social du Cameroun pour la période 2021-2030, il a été remplacé par la SND30

Il visait à transformer le pays en une économie émergente diversifiée et compétitive, créatrice d'emplois et inclusive. L'enseignement supérieur est un domaine clé du DSCE. Le gouvernement camerounais s'est engagé à développer un système d'enseignement supérieur de qualité, adapté aux besoins de l'économie. Le DSCE identifie quatre objectifs stratégiques pour l'enseignement supérieur : Améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche : Le gouvernement camerounais s'engage à renforcer la qualité de l'enseignement supérieur au Cameroun. Il investira dans la formation des enseignants, la mise à jour des programmes d'études et l'amélioration des infrastructures. Diversifier l'offre de formation : Le gouvernement camerounais s'engage à diversifier l'offre de formation dans l'enseignement supérieur. Il développera de nouvelles formations dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), ainsi que dans les domaines des arts, de la culture et du tourisme. Promouvoir l'employabilité des diplômés : Le gouvernement camerounais s'engage à promouvoir l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur.

Il travaillera avec les entreprises privées pour développer des partenariats et des programmes de formation. Renforcer la gouvernance de l'enseignement supérieur : Le gouvernement camerounais s'engage à renforcer la gouvernance de l'enseignement supérieur.

Il réformera le système d'accréditation et de financement de l'enseignement supérieur. Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement camerounais met en place une série de mesures, notamment la création d'un Conseil national de l'enseignement supérieur (CNES) : Le CNES est un organe consultatif qui sera chargé de définir la stratégie nationale de l'enseignement supérieur. La mise en place d'un système d'accréditation des établissements d'enseignement supérieur : Ce système permettra de garantir la qualité des formations dispensées. Le développement de programmes de formation professionnelle et de formation continue : Ces programmes permettront de répondre aux besoins des entreprises et de favoriser l'employabilité des diplômés.

La problématique de l'efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés constitue l'un des problèmes importants de l'enseignement supérieur. Les universités sont confrontées à la nécessité d'adapter leurs formations aux besoins du marché du travail afin de permettre l'employabilité des diplômés pour le développement du pays et la réduction du chômage. Durant des années, les diplômés sortant des universités d'Etat après l'obtention de leurs diplômes ont du mal à s'insérer dans le monde du travail et se tournent vers d'autres formations différentes que celle initiale et surtout dans le secteur informel pour survivre. Des nouveaux programmes ont été mis en place par les autorités compétentes pour l'efficacité des formations et le renforcement des compétences des diplômés. Ce dernier objectif n'est pas totalement atteint d'où l'intérêt de questionner l'efficacité des offres de formation et la compétence des apprenants issus de ces universités. L'étude pose le problème sur la pertinence de la formation et l'efficacité des compétences des diplômés face à leurs insertions professionnelles. Tous ces changements incitent à plus d'attention sur les considérations spécifiques accordées à chaque domaine d'activité dans l'enseignement supérieur qui impliquent notamment, d'intenses activités d'accompagnement des étudiants, inscrites dans les missions de l'enseignement supérieur.

Cependant, le constat établi à propos marque un temps d'arrêt en dehors d'une augmentation grandissante du nombre de diplômés sur le marché camerounais (60% de la population jeunes). La plupart de ces derniers ont du mal à saisir les opportunités que leur offre l'environnement socio-économique. Cette situation est sans doute marquée par l'incapacité de

ces jeunes à mettre en valeur leurs compétences. La situation des étudiants en fin de cursus académico-professionnel dans la promotion de la professionnalisation des enseignements ne reflètent plus les ambitions déterministes de départ. Cette réforme a été créée pour répondre rapidement et efficacement au problème d'emploi jeune dans de domaines très précis.

Conscient de cet état de chose, qui concerne plus de 60 % d'une population de près de 25 millions d'habitants, le gouvernement a construit une vision du développement global qui fait du Cameroun à l'horizon 2035 « un pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité ».

Cette volonté est affirmée dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi, qui est la boussole de l'action politique, économique, sociale et culturelle de notre pays pour la période 2010-2020, appelle à « l'émergence d'une jeunesse épanouie, responsable, créative, dynamique et pleinement engagée dans la réalisation des objectifs de développement de la nation ». Tout compte fait, la réalité semble tout à fait controversée et assez contrastée. Aujourd'hui, ces jeunes sont plombés dans de même problème d'emplois rapides et directs, de pauvreté extrême et incapables à pouvoir se prendre en charge comme cela avait été prévu. Qu'est-ce qui pourrait donc justifier une telle situation ? Cette question nous emmène à préciser que le problème que pose cette étude et, auquel les investigations tenteront d'apporter un début de solution est celui de l'insuffisance dans la professionnalisation des enseignements rendant difficile l'employabilité des étudiants en fin de formation professionnelle à la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1.

Selon les recherches menées par Ebon, L'état des lieux sur le terrain nous renseigne davantage sur le fait que, l'offre de formation à l'université de Yaoundé 1 est bien plus généraliste que professionnelle. Se référant aux enseignants interviewés, le caractère non technique et plus ou moins cher en termes de coût de formation des sciences molles a tendance à les rendre plus accessibles et faciles que les sciences dures. Ceci, pousse la demande à être plus orientée vers les filières généralistes au détriment des filières professionnelles. Même si, dans l'optique d'offrir à chaque étudiant une ouverture sur le monde de l'emploi, le choix devrait être orienté vers les formations professionnelles ; on note en revanche sur éducation dans les domaines non ouverts à l'emploi. C'est le cas des filières sciences humaines, où l'on retrouve une multitude d'étudiants. Ainsi, on peut comprendre d'emblée de jeu que, ces formations de masse entraînent une dévalorisation des diplômés dans le milieu professionnel. Le problème de notre recherche est l'inadéquation entre la formation et l'emploi et le chômage des diplômés à la fin de leurs formations.

De ce qui précède, la faible mise en œuvre de la théorie de la professionnalisation suivant le système LMD au sein des universités notamment les facultés classiques ne permet pas de former les apprenants en adéquation avec les besoins présents et futures de la société et de bien préparer les diplômés à réussir leurs carrières professionnelles et à répondre aux besoins réels du marché du travail. Il est nécessaire de la mettre en pratique pour une efficacité optimale et de faire collaborer le milieu professionnel et celui éducatif

1.4. QUESTIONS DE RECHERCHE

Du point de vue de Quivy & Campenoud (1998), « une bonne question de départ doit posséder trois qualités. Il s'agit de la faisabilité, la clarté et la pertinence ». Elle permet à l'investigation de passer de l'empirisme à la science chez Dépelteau, (2000). Dans un tel contexte, elles se présentent en deux volets. Une question principale et des questions secondaires. Lesdites questions secondaires sont issues de l'opérationnalisation du facteur principal de cette question de départ.

1.4.1. Question principale

Hasnaoui (2017), définit la question de recherche comme « *la question à laquelle votre mémoire va devoir répondre, elle découle de la problématique que vous avez formulée* ».

La question de recherche est celle sur laquelle se bâtit l'hypothèse générale (Evola cité par Bengala 2013). La problématique de la présente étude s'articule autour de quatre (04) questions dont une principale et trois secondaires. La question principale de la présente étude est formulée ainsi qu'il suit :

QRP : *Dans quelle mesure l'efficacité de l'offre de formation influence-t-il le développement de compétences des diplômés des universités d'Etats au Cameroun ?*

1.4.2. Questions secondaires

Différentes techniques explicatives du passage de la question principale aux questions secondaires ont émergé en sciences sociales et éducatives.

Elles visent le rationalisme dans la transition scientifique entre la question de départ et les questions secondaire. La technique de la méthode analytique de Reuchlin (2004), sera exploitée dans cette étude. Elle permet de décomposer le facteur principal de la question principale en sous facteurs secondaires. Elle a pour but de retenir les facteurs dits pertinents, afin de rendre explicite la justification de leur nombre

QRS1 : En quoi les curricula de formation influencent -ils le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH ?

QRS2 : En quoi le profil de formation des enseignants influence-t-il la qualité de la formation des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH ?

QRS3 : En quoi l'environnement d'apprentissage influence-t-il le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH ?

1.5.HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Selon le dictionnaire Larousse 2022, une hypothèse est une proposition qui n'est pas encore vérifiée mais qui est avancée comme possible ou probable, en vue d'une vérification ultérieure. Elle constitue une supposition de départ à partir de laquelle on élabore une théorie ou une explication. L'hypothèse est donc une proposition provisoire de réponse à une question posée qui doit être testée et approuvée.

1.5.1. Hypothèse générale

HG : L'efficacité de l'offre de formation influence le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat au Cameroun

1.5.2. Hypothèses spécifiques

HS1 : Les curricula de formation influencent le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH

HS2 : Le profil de formation des enseignants influence le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH

HS3 : L'environnement d'apprentissage influence le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH

1.6.OBJECTIFS DE RECHERCHE

Toute analyse s'inscrit et se greffe dans un mécanisme plus vaste et essentiel : celui de la détermination des solutions d'un problème. L'étude trouve sa première raison d'être et son objectif dans le cadre général dans l'amélioration des performances scolaires. Ainsi, nous présenterons un objectif général et des objectifs spécifiques. Il s'agit du but que le chercheur espère atteindre en étudiant le problème.

De l'avis de Dewey (1987), « *avoir un objectif, c'est avoir l'intention de faire quelque chose et percevoir la signification des choses à la lumière de cette intention* ».

1.6.1. Objectif général

Un Objectif général est le but précis d'une action éducative, d'un enseignement (Leif, 1979). Selon le dictionnaire Français Larousse (2017), l'objectif est un but, un résultat vers lequel tend l'action de quelqu'un, d'un groupe. A ce titre, l'objectif général de notre recherche est le suivant :

OG : *Examiner l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat au Cameroun*

1.6.2. Objectifs spécifiques

Un objectif suppose qu'on a une base à partir de laquelle on peut observer, choisir et ordonner les objets et nos propres capacités ; qu'on a une activité intentionnelle contrôlée par la perception des faits et leur relation les unes avec les autres, qu'on a un plan pour sa réalisation. L'objectif général de cette étude vise à identifier les facteurs inhérents aux modalités de l'efficacité de l'offre de formation. Le cas de la présente recherche, l'objectif général de notre étude s'est décliné en trois objectifs spécifiques ainsi formulés :

OS1 : *Analyser l'influence des curricula de formation sur le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH*

OS2 : *Analyser l'influence du profil de formation des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH*

OS3 : *Analyser l'influence de l'environnement d'apprentissage sur le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH*

1.7. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE

Selon l'intérêt est « *ce qui importe, ce qui convient, est avantageux* » ; par cette définition il est nécessaire de souligner que notre recherche doit être faite avec pour objectif d'être un plus pour notre société notamment notre système universitaire. En d'autres termes l'intérêt de la recherche est le profit que l'on peut en tirer, le bénéfice. Ainsi, la présente recherche a des buts qui sont scientifiques, sociaux et professionnels. Elle est porteuse d'une plus-value dans l'administration des institutions de l'enseignement supérieur au Cameroun.

1.7.1. Sur le plan scientifique

L'importance de notre étude ambitionne d'enrichir le domaine d'étude des sciences de l'éducation, notamment celui du management de l'éducation. Il s'agit pour la présente étude, de résoudre un problème scientifique, (Popper, 2003).

En outre, la présente étude participe à inspirer les générations à venir au sujet de l'insertion des diplômés et du développement de leurs compétences en milieu universitaire. Elle est poussée par le souci d'apporter une contribution supplémentaire sur les études qui ont déjà été menées auparavant en vue d'aider le gouvernement à répéter certains facteurs qui nuisent au bon fonctionnement du système éducatif.

Le succès d'un système éducatif ne passe pas uniquement par son efficacité interne, à savoir celle de produire des diplômés en quantités. Elle a également une charge essentielle, celle de son efficacité externe. L'enseignement supérieur, au regard de ses missions prescrites dans la loi d'orientation de 2001, a le devoir de promouvoir des formations qui sont, ou qui rendent de manière significative des services à la communauté sociale en générale, et au monde du travail en fonction de ses exigences en particulier. En outre, cette étude est un moyen de gouvernance universitaire et de référence scientifique pour l'amélioration et ou la structuration des offres de formation qui rendent compte de manière directe à leur contexte direct au Cameroun.

1.7.2. Sur le plan social

Notre étude trouve sa place dans le plan d'action gouvernemental permettant de passer du constat actuel d'un enseignement supérieur inefficace, en mal de modernité à la matérialisation de la vision à long terme d'un enseignement supérieur moderne,

Professionnalisé, résolument ouvert sur la société et le monde, qui promeut l'entrepreneuriat, moteur stratégique de redéploiement économique, de création d'emplois et de croissance et qui répond à la double exigence de production des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être et de production de la ressource humaine quantitativement et qualitativement nécessaire à l'édification d'un Cameroun émergent. La contribution de notre étude dans ce grand chantier repose sur l'amélioration de l'efficacité des offres de formation et développement des compétences dans les universités d'État pour une meilleure insertion dans le monde de l'employabilité.

1.7.3. Sur le plan managérial

L'interaction entre l'enseignement supérieur et l'environnement social doit être visible et palpable. Par ailleurs cette étude prône le développement des offres de formation universitaire dans le secteur public qui sont en adéquation avec les exigences sociales.

La formule est de rallier la théorie à la pratique palpable afin de promouvoir un rendement externe performant du sous-secteur de l'enseignement supérieur.

1.8. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

Délimiter une étude, c'est définir ses bornes d'approfondissement dans le but de permettre une bonne compréhension. « *Un travail de recherche ne doit pas aller dans tous les sens* » écrit Fonkeng, Chaffi et Bomda, (2014).

1.8.1. Thématique ou conceptuelle géographique temporelle

L'enseignement supérieur au Cameroun a pris naissance sous l'appellation de l'Institut d'Études Universitaires en octobre 1961. Le 26 juillet 1962, est créée l'Université Fédérale du Cameroun qui devient en 1973 l'Université de Yaoundé. C'est en 1993 que la réforme universitaire crée six universités d'État parmi lesquelles l'Université de Yaoundé I et l'Université de Yaoundé II. Dans les termes des décrets n°93/036 et 93/037 du 29 janvier 1993 qui portent organisation administrative et académique de ces Universités, les dispositions générales stipulent qu'elles ont entre autres missions, d'assurer aux étudiants les moyens de leur orientation et du meilleur choix de l'activité professionnelle ainsi que la formation professionnelle appropriée à laquelle ils entendent se consacrer (MINESUP, 2010).

En effet, le monde professionnel est de nos jours en profonde et perpétuelle mutation et la maîtrise permanente de chaque environnement socioprofessionnel devient un impératif catégorique pour une orientation académique et professionnelle réussie et viable.

Dans les milieux universitaires camerounais, l'accroissement rapide du nombre d'institutions d'enseignement supérieur, la diversification des filières de formation et l'apparition récente de ce nouveau système d'enseignement, le « système LMD » (Licence-Master-Doctorat), plus professionnalisant en est une illustration. La démarche de ce système se fonde sur la détermination qui anime tous les acteurs éducatifs qui veulent assurer un épanouissement professionnel aux étudiants. Ces exigences de professionnalisation accroissent les missions du conseiller d'orientation en milieu universitaire. Cette croissance de leur mission

impose que l'on s'intéresse de plus en plus aux besoins qui pourraient constituer un frein dans l'atteinte des nouveaux objectifs assignés à l'enseignement supérieur.

Ces besoins peuvent autant porter sur les ressources matérielles et financières, que sur la connaissance de l'environnement socioprofessionnel. Parlant de ces derniers besoins, les savoirs savants et pratiques /articulés sont devenus indispensables pour la réalisation de leurs missions à l'ère du passage au système LMD. Il s'agit de s'armer suffisamment en moyens au moins intellectuels pour lutter efficacement contre le chômage ambiant et persistant qui touche si durement les jeunes Camerounais. Dans cet esprit, on peut estimer que la multiplication des filières « *professionnalisantes* » dans nos universités correspond à un ensemble de mesures facilitant l'orientation et l'insertion des jeunes dans le monde professionnel.

1.8.2. Délimitation empirique

- Du point de vue spatial

La présente étude est menée au Cameroun. Le Cameroun est un pays de l'Afrique central qui compte en date onze (11) institutions universitaires d'Etat. La présente étude qui concerne l'offre de formation dans les universités d'Etat au Cameroun, sera menée à l'Université de Yaoundé 1. Etablissement d'enseignement supérieur situé sur les collines du mont Ngoa-ekele, l'université de Yaoundé 1 compte sept (07) établissements parmi lesquels la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH), la Faculté des Sciences (FS), l'Ecole Normale Supérieure (ENS), la Faculté des Sciences de l'éducation (FSE), la Faculté de Médecine et de Sciences Biomédicale (FMSB), l'Institut Universitaire de bois de Mbalmayo (IUT Bois) et l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé (ENSPY). L'université est située dans la région du centre Cameroun, département du Mfoundi et arrondissement de Yaoundé 3.

CHAPITRE 2
REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CONTEXTE
THÉORIQUE

Ce chapitre est subdivisé en deux parties : la première partie sera axée sur la revue de la littérature. La seconde partie explicitera les théories éducatives. La recherche en science sociale a des parties cohérentes et indispensables à sa compréhension. C'est ainsi qu'après avoir terminé le chapitre un réservé à la problématique, dans celui-ci nous nous étayerons, sur le cadre conceptuel de notre étude, la revue de la littérature, les théories explicatives, la formulation des hypothèses, la définition des variables.

2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS

Dans toute recherche, il est nécessaire de préciser le sens qu'on donne aux mots utilisés pour au moins deux raisons : la délimitation de ce qu'on va traiter et la nécessité de débarrasser le lecteur des illusions du sens communs (Tchimtchoua, 2010). C'est dans cette lancée que Grawitz (1997) pense qu'un chercheur doit toujours préciser les attributs essentiels d'un mot afin que ce dernier ait la même signification chez tous les lecteurs.

2.1.1. Formation

XIIe siècle, du latin *formatio*, « confection, forme » dérivé de *formare*, « former ». Le terme formation, même centré sur le domaine de l'apprentissage, couvre encore un empan sémantique important. Il évoque un processus d'engagement psychosocial vers une forme socialement perceptible, nécessitant le rassemblement progressif et cohérent de connaissances et de capacités. L'individu peut se former lors de situations sociales ou l'apprentissage n'est pas forcément l'objectif premier. Il reçoit ou suit une formation lors de situations formellement créées dans ce but.

Selon Landry (1987), la formation repose sur « *l'assimilation d'informations symboliques transmises par un enseignant ou un manuel* ». Pour Hunot-Clairefond (1997) « *la formation est un corps de méthodes et de techniques dont la finalité est de faciliter la transmission de connaissance.* »

La formation désigne aussi un champ social spécifique, structuré par un ensemble distinct de règles juridiques et économiques, de pratiques et de statuts professionnels. Ses institutions sont nombreuses et variées : organismes prescripteurs, collecteurs de fonds, opérateurs de formation. Le mot formation, peu employé durant du vingtième siècle, prends son sens actuel dès la libération (1945-50), évoquant la nécessité d'une accélération et d'une généralisation de l'adaptation des individus à l'emploi. (Patrice Bouyssieres/université de Toulouse Jean Jaures). Action de donner ou d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité déterminée. Période de formation. La formation professionnelle.

Formation permanente, continue, qui offre aux adultes la possibilité de se perfectionner dans leur métier. (Dictionnaire de l'Académie Française). Ensemble de connaissances (dans une technique, un métier) ; leur acquisition. (Le Robert)

2.1.2. Transformation

Il vient du latin « transformatio », dérivé du verbe « transformare » qui signifie « changer de forme ». Le préfixe « trans- » indique le mouvement à travers, le changement de position ou de condition.

Le mot "transformation" provient du latin "transformare", composé de "trans" qui signifie "au-delà" et "formare" qui signifie "former" ou "modeler". Ainsi, étymologiquement, la transformation implique un changement qui va au-delà de la forme initiale pour en créer une nouvelle.

Kurt Lewin (1947) : Pour Kurt Lewin, pionnier de la psychologie sociale, la transformation est un processus de changement qui implique de modifier les forces existantes pour parvenir à un nouvel état désiré. Il a introduit le concept de "Force Field Analysis" pour étudier les forces qui favorisent ou entravent la transformation.

Peter Drucker (1954) : Peter Drucker, théoricien de la gestion, a abordé la transformation organisationnelle comme une refonte fondamentale des structures, des processus et de la culture d'une entreprise pour s'adapter aux évolutions de l'environnement économique.

Selon le Larousse, la transformation est le fait de changer la nature, l'apparence, la composition de quelque chose de manière à le rendre différent de ce qu'il était initialement.

Le Robert définit la transformation comme l'action de changer la forme, la nature, l'aspect, l'état de quelque chose pour le faire passer à un autre état ou à une autre forme.

La transformation implique un changement profond, une évolution significative qui altère la nature, la forme ou la structure de quelque chose pour créer un nouvel état. Ce terme est largement utilisé dans différents domaines, de la psychologie à la gestion en passant par les sciences, pour décrire des processus de changement et d'adaptation.

2.1.3 Efficience

Le terme efficience provient du latin « efficiens » qui signifie « la puissance d'agir » ou « la capacité de produire un effet ». Il est lié au concept d'efficacité et renvoie à la capacité de produire un résultat avec un minimum de moyens ou d'énergie.

Herbert Simon (1957) : son prix Nobel a abordé le concept d'efficience dans le cadre de la théorie de la décision. Pour lui, l'efficience consiste à atteindre les objectifs fixés avec les ressources disponibles en minimisant les couts et les efforts.

D'après Drucker 1967 il a exploré le concept d'efficience en relation avec la productivité organisationnelle. Il a souligné l'importance pour les entreprises de maximiser leur efficience pour atteindre leurs objectifs stratégiques.

Le Robert définit l'efficience comme la qualité de ce qui est efficace, c'est à dire de ce qui atteint son but, produit les résultats attendus de manière rapide sans gaspillage.

Selon le dictionnaire Larousse, l'efficience se définit comme la capacité de produire un effet, un résultat avec le minimum de moyens et d'énergie, en mettant en œuvre de manière optimale les ressources disponibles.

Le terme efficience est souvent utilisé dans le domaine du management, de l'économie et de la gestion pour décrire la capacité à atteindre des objectifs de manière optimale, en maximisant les résultats tout en minimisant les ressources utilisées. Il met l'accent sur l'optimisation des processus, des pratiques et des performances pour obtenir des résultats satisfaisants de manière efficiente.

2.1.4. Efficacité

L'étymologie du mot « efficacité » vient du latin « efficacia », dérivé de « efficax » qui signifie « qui a la force d'agir, qui est capable de produire un effet ». Le préfixe « eff- » indique une action qui est accomplie jusqu'au bout, tandis que le suffixe « -acité » indique une qualité, un état ou une propriété. Ainsi, l'efficacité désigne la capacité d'une action à produire le résultat attendu de manière complète et satisfaisante. Selon le dictionnaire Larousse, l'efficacité se définit comme la capacité de produire un effet, de réaliser un résultat, d'atteindre un but. L'efficacité consiste à « faire les bonnes choses », c'est-à-dire à choisir les activités les plus importantes et les plus stratégiques à réaliser pour atteindre ses objectifs, et à les réaliser de manière optimale en utilisant les ressources à sa disposition.

D'après Le Petit Robert (2017), l'efficacité est « ce qui produit l'effet qu'on attend » mais aussi « *la capacité de produire le maximum de résultats avec le minimum d'effort, de dépense* ». Legendre, dans l'édition de 1993 du Dictionnaire actuel de l'éducation (2eme édition) définit l'efficacité comme « degré de réalisation des objectifs d'un programme ou degré d'atteinte d'un objectif », « *degré d'atteinte d'un objectif, tout en considérant des variables*

d'efficience et d'impact ». L'efficacité est le caractère d'une personne, 'un organisme efficace, qui produit le maximum de résultats avec le minimum d'efforts, de moyens.

Pour Paul (1999), l'efficacité fait référence au rapport des quantités produites aux facteurs de production engagés.

De son tour Mikol (1989), l'efficacité d'une entreprise a longtemps été perçue comme un concept unidimensionnel et mesurée par un seul indicateur, en particulier financier : chiffres d'affaires, profit, rentabilité. D'après Isabelle Calme et als (2003), l'efficacité est définie comme l'atteinte des objectifs par l'entreprise. Selon Philippe Camus (2000), une action est efficace si les objectifs sont atteints ; par exemple produire la quantité demandée. Selon Drucker (1967), l'Efficacité est la capacité de faire les bonnes choses. Cela signifie qu'être efficace, c'est atteindre les objectifs fixés dans les délais impartis et avec les ressources disponibles. Nous retenons que l'efficacité se réfère à la capacité à atteindre les objectifs fixés avec les ressources disponibles.

2.1.5. Offre de formation

Le mot « offre » vient du latin « offerre » qui signifie « présenter, offrir, proposer ». Le préfixe « ob- » signifie « devant, vers » et le suffixe « -ferre » signifie « porter, apporter ». Ainsi, le mot « offre » désigne l'action de présenter ou de porter quelque chose vers quelqu'un. Selon le Dictionnaire Larousse « action de proposer, d'offrir quelque chose ; ce qui est offert : recevoir une offre avantageuse. Selon le dictionnaire économique et financier (2018), l'offre désigne la quantité de biens ou de services qu'un producteur ou vendeur est prêt à mettre sur le marché à un prix donné. Pour Bouchet (2008), l'offre est la combinaison de tous les éléments que l'entreprise met à disposition de ses clients pour répondre à leurs besoins : produits, prix, services.

Selon Koltetr & Dubois (2015), l'offre est l'ensemble des produits et services proposés par une entreprise pour satisfaire les besoins et les attentes des clients. Nous retenons donc qu'offre est l'action de proposer quelque chose à quelqu'un. La notion de « formation » vient du latin « formatio » qui signifie « action de former, de façonner, de modeler ». Le verbe latin « formare » signifie quant à lui « donner une forme, une apparence », « modeler, instruire ». Le suffixe - « tion » indique l'action ou le résultat d'une action. Selon Kamgue (2010), ce terme a trois sens très différents : En premier lieu il a le sens d'élaboration ou d'étapes de développement. A titre d'exemple nous pouvons parler de la « formation de l'univers » en cosmologie ou de « la formation » de la terre en astronomie. Ensuite, il a le sens de

regroupement ; une formation aérienne de l'armée ou des oiseaux ; une troupe militaire ... Enfin, celui d'apprentissage ou d'éducation. Celui-ci est le plus répandu et c'est à lui qu'il est convenu de penser lorsque l'on parle à une personne de sa « formation » ou d'un séminaire.

En lien avec ce dernier sens, nous distinguons de nombreuses définitions à savoir :

Durand (2006 :87), décrit la formation comme une activité d'étayage qui accompagne dans une visée de transformation positive et humaniste la production et la reproduction du système social d'activités et de l'activité individuelle. Pour Féreol, Cauche, Marie, Gadrey et Simon (2002 :81), la notion de formation, revoie à l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liées à l'exercice d'un métier, mais aussi au comportements, attitudes et dispositions qui permettent l'intégration dans une profession et, plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales.

Ainsi la notion de formation désigne l'action de donner une forme ou une instruction à quelque chose ou à quelqu'un.

Technique qui a pour but de donner des capacités de faire, des connaissances conceptuelles, des capacités de résoudre des problèmes. Notari & Voisard (2017). Selon Mbala (1986) formation « englobe l'acte d'apprentissage systématique d'un savoir, d'un savoir-faire, et l'initiative à des types de comportement requis pour l'exercice d'un rôle ». La formation est l'action de former ou de se former, c'est-à-dire d'acquérir des connaissances, des compétences ou des habitudes nécessaires à l'exercice d'une activité ou à l'amélioration de sa situation personnelle ou professionnelle.

Selon le dictionnaire Larousse, la formation désigne l'action de former ou de se former, ainsi que l'ensemble des connaissances et des compétences acquises par une personne au cours de sa vie professionnelle ou personnelle. Pour Kotler & Dubois (2015), la formation est un processus d'apprentissage qui permet à une personne d'acquérir des connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour accomplir une tâche ou pour exercer une fonction. Nous pensons que la formation est un ensemble de compétences et connaissances théoriques et pratiques, d'habiletés et de comportements acquis dans un domaine spécifique.

Selon Philippe Carré, l'offre de formation est l'ensemble des prestations proposées par un organisme ou un dispositif de formation, qui répondent à des besoins identifiés chez les individus ou des groupes d'individus, en vue de les aider à acquérir des compétences, des savoirs et des savoir-faire. L'offre de formation est l'ensemble des programmes de formation

proposés par une institution éducative ou un organisme de formation. Selon le ministère de l'enseignement supérieur au Cameroun, elle se réfère à l'ensemble des programmes de formation proposés par les institutions d'enseignement supérieur du pays. Cela inclut les formations initiales, continues, à distance, en alternance, ainsi que les formations spécialisées et les programmes de recherche.

L'offre de formation peut également inclure des programmes de formation professionnelle, de formation continue et de formation à distance. L'objectif de l'offre de formation est de répondre aux besoins de la société et du marché du travail en formant des professionnels compétents et qualifiés dans divers domaines et secteurs d'activité. Pour Bouchet (2008), l'offre de formation correspond à l'ensemble des actions mises en place par les entreprises pour développer les compétences de leurs salariés, en fonction des besoins de l'entreprise et des objectifs de performance individuelle et collective.

Selon Kotler & Dubois (2015), l'offre de formation désigne l'ensemble des programmes, des cours et des modules proposés par les établissements d'enseignement ou les entreprises pour accomplir une tâche ou pour exercer une fonction. Selon le dictionnaire économique et financier (2018),

L'offre de formation désigne l'ensemble des dispositifs proposés par les organismes de formation pour permettre aux individus de développer leurs compétences et leurs connaissances, dans le but de favoriser leur insertion professionnelle, leur évolution de carrière ou leur reconversion cette offre peut inclure des formations diplômantes ou certifiantes, des stages, des ateliers, des séminaires, etc. Selon le Dictionnaire culturel en langue française, c'est un document qui présente une formation professionnelle, en précisant ses objectifs, son contenu, ses méthodes, ses supports et ses modalités d'évaluation.

Dictionnaire Larousse, c'est un document qui présente les éléments d'une formation professionnelle, tels que les objectifs, le contenu, les supports et les modalités d'évaluation. Nous pensons qu'une offre de formation désigne l'ensemble des formations proposées par une institution, un organisme, une entreprise, dans le but de permettre aux apprenants d'acquérir de nouvelles compétences.

2.1.6. Développement des Compétences

La notion de « compétence » est empruntée au bas latin « *competentia* » (proportion, juste rapport), du latin « *cum* » et du latin « *petere* ». Selon Wiktionnaire une compétence est une aptitude d'une personne à juger d'un ouvrage, à parler de façon pertinente d'un sujet, etc.

ou à travailler dans un domaine. D'après le dictionnaire Larousse « capacité reconnue en telle ou telle matière en raison de connaissances possédées et qui donne le droit d'en juger : avoir des compétences en physique. Une compétence se définit comme un système de connaissances, conceptuelles et procédurales, organisées en schémas opératoires et qui permettent, à l'intention d'une famille de situations, l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action (Gillet, 1991). Alain Fernandez, Afnor la compétence est la capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire et comportements en situation d'exécution.

Selon Meirieu, les compétences sont des savoirs renvoyant à des situations complexes qui amènent à gérer des variables hétérogènes et qui permettent de résoudre des problèmes qui échappent à des situations référents épistémologiquement à une seule discipline. D'après le Haut conseil de l'éducation, une compétence est toujours une combinaison de connaissances, de capacités à mettre en œuvre ces connaissances, et d'attitudes, c'est à dire de dispositions d'esprit nécessaire à cette mise en œuvre.

Pour Annoot & Van Den Broeck, revue française de pédagogie, 2022 Une compétence peut être définie comme la capacité à mettre en œuvre un ensemble de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être pour réaliser une tâche ou un ensemble de tâches. Les compétences se réfèrent aux connaissances, aux aptitudes et aux comportements nécessaires pour réaliser une tâche ou un travail donné. Les compétences peuvent être techniques.

Selon le dictionnaire, le développement des compétences est le processus d'acquisition et d'amélioration des compétences, des connaissances et des aptitudes nécessaires pour accomplir des tâches spécifiques ou pour évoluer dans un domaine particulier. il implique souvent une formation ou un apprentissage formel ou informel pour améliorer les compétences techniques et non techniques, telles que la communication, la résolution des problèmes, la gestion du temps, la collaboration, etc. le développement des compétences peut être un processus continu tout au long de la vie professionnelle et personnelle.

Selon Noé (1999), le développement des compétences est un processus d'apprentissage permettant aux employés d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour améliorer leur performance au travail. D'après McClelland (1973), le développement des compétences est un processus d'apprentissage continu qui permet aux employés d'acquérir des compétences comportementales telles que la prise de la décision, la résolution de problèmes, la communication et le leadership.

Selon Dubois & Rothwell (2004), le développement des compétences est un processus planifié et systématique qui implique l'identification des besoins en compétences, la conception et la formation et d'apprentissage, et l'évaluation de l'efficacité de ces programmes.

2.1.7. Compétences professionnelles

Les compétences professionnelles sont l'ensemble des connaissances, des savoir-faire et des attitudes nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession. La compétence professionnelle se réfère à la capacité d'une personne à effectuer efficacement les tâches et les responsabilités liées à son domaine d'activité ou à son métier. Cela implique la maîtrise des connaissances, des compétences techniques, des aptitudes pratiques et des comportements professionnels nécessaires pour accomplir un travail de manière performante. Les compétences professionnelles peuvent être acquises par la formation, l'expérience professionnelle et le développement personnel. Elles incluent

Les compétences techniques ou "hard skills" : Connaissances et savoir-faire spécifiques à un métier ou à un secteur d'activité. Exemples : maîtrise d'un logiciel, techniques de vente, connaissances juridiques.

Les compétences comportementales ou "soft skills" : Attitudes et comportements qui facilitent l'intégration et la réussite dans le monde professionnel. Exemples : communication, travail en équipe, gestion du stress, autonomie.

Les compétences transversales : Compétences génériques et transférables à différents métiers ou secteurs d'activité. Exemples : maîtrise des outils informatiques, capacité d'analyse, résolution de problèmes.

Les compétences professionnelles se caractérisent par leur spécificité, elles sont liées à un métier ou à un secteur d'activité particulier. Elles doivent être régulièrement mises à jour pour répondre aux besoins changeants du marché du travail ; elles peuvent être évaluées et quantifiées à l'aide d'outils spécifiques. Les compétences professionnelles sont importantes, elles constituent un facteur clé de réussite professionnelle.

Les compétences professionnelles sont essentielles pour accéder à un emploi et progresser dans sa carrière, s'adapter aux évolutions technologiques et aux changements du marché du travail, assurer la performance et la qualité du travail, contribuer à la réussite de l'entreprise ou de l'organisation.

Voici quelques exemples de compétences professionnelles :

- Maîtrise des logiciels de bureautique (Word, Excel, PowerPoint)
- Compétences en communication écrite et orale
- Capacité à travailler en équipe et à collaborer
- Gestion du temps et des priorités
- Maîtrise d'une langue étrangère
- Connaissances techniques en mécanique ou en informatique
- Compétences commerciales et relationnelles
- Capacité à résoudre les problèmes et à prendre des décisions

Selon le dictionnaire LeRobert, la compétence professionnelle est définie comme la capacité d'une personne à mobiliser et à mettre en œuvre un ensemble de connaissances, de compétences techniques, de savoir-faire et de comportements adaptés à une situation professionnelle donnée.

Le dictionnaire Larousse définit la compétence comme "la capacité à bien remplir ses fonctions, à bien exercer son métier".

Selon le sociologue Pierre Bourdieu, la compétence professionnelle est la capacité à mobiliser des ressources (connaissances, compétences, expériences) pour agir efficacement dans un contexte professionnel spécifique.

Pour le psychologue du travail Guy Le Boterf, la compétence professionnelle est un ensemble intégré de connaissances, de savoir-faire, d'aptitudes et de comportements permettant à un individu de réaliser une tâche ou une activité de manière efficace.

D'après l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la compétence professionnelle est la combinaison de connaissances, de compétences techniques et de comportements nécessaires pour accomplir un travail de manière satisfaisante.

En résumé, la compétence professionnelle englobe l'ensemble des connaissances, des compétences techniques et des comportements nécessaires pour être performant dans un domaine professionnel spécifique.

2.1.8. Diplômés

La notion vient de « diplômer » ou de « diplôme ». Du latin « diploma » (« diplôme : document officiel présenté sur une feuille pliée en deux ») issu du grec ancien diploma (« tablette pliée en deux ») dérivé de « diplous » (« double »). D'après le dictionnaire Larousse se dit de quelqu'un qui a obtenu un ou plusieurs diplômes.

Selon l'Internaute un diplômé est une personne qui a obtenu un diplôme dans un certain domaine. Prix décerné par une école ou une université indiquant que le lauréat a terminé avec succès un cycle d'études. Un diplômé est toute personne ayant obtenu un diplôme à la fin d'une formation et ayant acquis des compétences.

Le diplôme est donc un instrument de classement dans la mesure où il hiérarchise les individus en fonction de leurs acquis. Il est un instrument d'objectivation du capital culturel cumulé. Situé à l'intersection du monde scolaire et du monde du travail, le diplôme est l'objet d'enjeux politiques et sociaux.

2.1.9. Université d'État

Une université publique est une université appartenant à l'état ou qui reçoit des fonds publics importants par l'intermédiaire d'un gouvernement national ; territorial ou régional. Les Universités qui sont des établissements publics à caractère scientifique et culturel dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, administrative et académique. Chaque université comprend des établissements post-secondaires de formation universitaire et de recherche.

Selon le dictionnaire une université d'État est une institution d'enseignements supérieurs publics financés et gérée par l'État. Elle offre des programmes académiques dans une variété de domaines et est souvent considérée comme la forme la plus traditionnelle d'université, avec une forte emphase sur la recherche et l'enseignement. Selon Clark Kerr, ancien président de l'université de Californie, une université d'État est une institution publique financée par l'État qui a pour mission de fournir une éducation supérieure de qualité et de contribuer au développement économique et social de la région.

Selon Burton Clark, une université d'État est une institution de recherche qui offre des programmes de premier cycle et d'études supérieures et qui est responsable de la formation d'une grande partie de la main-d'œuvre qualifiée. Ravitch : une université d'État est une université qui est financée par le gouvernement et qui a pour mission de fournir une éducation de qualité à tous les étudiants, quel que soit leur statut socio-économique. En d'autres termes une université d'État est une université qui est financée généralement par l'État d'un pays ; elles sont très souvent moins chères que les universités privées et proposent une large gamme de formations.

Selon le dictionnaire le mot « professionnalisation » désigne, « l'action qui permet de prétendre à la maîtrise d'une profession ou d'une activité professionnelle ». En d'autres termes,

la professionnalisation des enseignements peut être définie comme le processus permettant la transformation des enseignants de façon à faire acquérir aux apprenants un savoir, un savoir-faire et leur inculquer un savoir nécessaire à l'exercice des métiers précis. Selon Wittorski (2014), le vocable « *professionnalisation* » qu'il se caractérise à la fois par un « *consensus lexical* » et un « *fort dissensus sémantique* » (2014). Sa polysémie se justifie par le fait que la professionnalisation participe de l'action sociale. Son usage dépend en plus de l'idéologie véhiculée par ses promotrices et promoteurs ainsi que des enjeux qu'ils poursuivent (Wittorski, 2014 ; Morales Perlaza, 2016).

Pour Benell (1993) la professionnalisation est le processus ayant pour finalité l'acquisition des aptitudes nécessaires à l'exerce d'un emploi. La professionnalisation des enseignants pourrait donc être définie comme le processus permettant la transformation des enseignants de façon à faire acquérir aux élèves un savoir, un savoir-faire et leur inculquer un savoir être nécessaire à l'exercice des métiers précis.

2.1.10. Filières professionnelles

Une filière professionnelle est une voie de formation professionnelle qui prépare les apprenants à des métiers spécifiques. Elle s'adresse principalement aux étudiants qui souhaitent acquérir des compétences techniques et pratiques dans un domaine professionnel précis.

Pour Ballion (2002), les filières professionnelles sont des parcours de formation qui visent à préparer les élèves à des métiers spécifiques, en leur apportant des compétences théoriques et pratiques dans un domaine professionnel précis.

Selon Lantheaume (2004) Les filières professionnelles sont des parcours de formation qui ont pour objectif de développer chez les élèves des compétences professionnelles spécifiques, leur permettant d'accéder à l'emploi dans des secteurs d'activité déterminés.

D'après Merle (2006)"Les filières professionnelles sont des formations qui visent à préparer les élèves à un métier précis, en leur apportant des connaissances théoriques et des compétences pratiques adaptées aux exigences du monde du travail."

Derouet (2008) définit les filières professionnelles sont des parcours de formation qui ont pour but de former des professionnels qualifiés, capables de répondre aux besoins des entreprises dans des secteurs d'activité spécifiques.

Les caractéristiques des filières professionnelles sont la formation à des métiers spécifiques, l'acquisition de compétences théoriques et pratiques, la préparation à l'insertion

professionnelle, l'adaptation aux besoins du marché du travail et pour terminer l'alternance entre périodes en entreprise et périodes en centre de formation, ainsi que la délivrance de diplômes reconnus par l'État.

2.1.11. Carrières de formation

Le développement de carrière, il se définit comme le processus d'apprentissage et d'amélioration de vos compétences afin que vous puissiez mieux faire votre travail et progresser vers de meilleurs emplois. En somme, il englobe les emplois successifs occupés, les progressions hiérarchiques, les changements de domaines d'activité, ainsi que les formations continues entreprises pour acquérir de nouvelles compétences ou améliorer celles existantes

D'après le dictionnaire Larousse c'est un ensemble des emplois et des fonctions occupés successivement par une personne au cours de sa vie professionnelle.

Pour le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) La carrière professionnelle désigne la succession des expériences professionnelles d'un individu au cours de sa vie active, ainsi que les transitions entre ces expériences.

Selon le sociologue Pierre Bourdieu la carrière professionnelle est un espace social structuré par des rapports de domination et de subordination, dans lequel les individus évoluent en fonction de leur capital économique, culturel et social.

Pour le psychologue du travail Michel Gollac la carrière professionnelle est un processus dynamique et interactif, dans lequel l'individu construit son parcours professionnel en fonction de ses aspirations, de ses compétences et des opportunités qui lui sont offertes.

La carrière professionnelle se caractérise par la succession d'expériences professionnelles au cours de la vie active, l'évolution dans une structure sociale hiérarchisée, la construction d'un parcours professionnel en fonction des aspirations et des opportunités, le processus dynamique et interactif

2.1.12. Efficacité d'une formation à option professionnelle

La formation professionnelle constitue toute action de développement ou d'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi. Il peut s'agir de dispositifs visant un métier en particulier, ou de processus permettant l'apprentissage de savoir-faire améliorant son employabilité. En d'autres termes, la formation professionnelle est le processus d'acquisition de savoirs et savoir-faire utiles à la vie professionnelle. Elle comprend notamment les actions de

formation continue, les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'apprentissage.

La loi fixe le cadre juridique général et les orientations fondamentales de la formation professionnelle au Cameroun. Elle englobe l'ensemble des formations post-éducation de base, dispensées par des structures publiques ou privées agréées par l'État, l'objectif est de donner aux apprenants les savoirs, habilités et aptitudes nécessaires pour exercer un métier ou accéder à un emploi.

L'État accorde à la formation professionnelle un caractère de priorité nationale, il organise et contrôle cette formation, des partenaires privés contribuent également à l'offre de formation professionnelle. Les objectifs de la formation professionnelle sont de créer un système de formation qui permet aux individus de s'épanouir professionnellement et personnellement, tout en favorisant la flexibilité et la persévérance dans le monde du travail. Servir la compétitivité des entreprises.

2.1.13. Cohérence offre de formation et employabilité

La cohérence entre l'offre de formation et l'employabilité est un enjeu crucial pour le développement des compétences et l'intégration des jeunes sur le marché du travail au Cameroun.

L'initiative pour les Compétences en Afrique (Skills Initiative for Africa - SIFA), en collaboration avec le Groupement des Industries du Cameroun (GICAM), a organisé un salon de l'emploi en octobre 2021. L'objectif était d'améliorer l'employabilité des jeunes en leur fournissant des leçons stratégiques sur le développement des compétences, les techniques de recherche d'emploi et le climat général des affaires au Cameroun. Pendant cet événement, les jeunes ont pu mettre à jour leurs connaissances sur des sujets tels que la rédaction de curriculum vitae, les techniques d'entretien et la création et gestion d'une entreprise.

Le taux de chômage des jeunes au Cameroun est d'environ 57 %. Chaque année, plus de 300 000 jeunes obtiennent leur diplôme sans avoir acquis les compétences professionnelles nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail. Il est essentiel de passer d'une formation axée uniquement sur l'obtention de diplômes à une formation qui développe les compétences nécessaires pour créer des emplois ou décrocher des postes au sein des entreprises.

L'approche par compétence est un outil précieux pour l'adéquation entre la formation professionnelle et l'emploi. Elle permet aux jeunes d'accéder à un emploi décent et de répondre

aux besoins du marché du travail. L'intégration des offres d'emplois formels basées sur les compétences acquises dans les institutions d'enseignement technique et professionnel ainsi que les opportunités de création d'emplois par l'entrepreneuriat sont essentielles.

En investissant dans le développement des compétences, nous pouvons contribuer à l'inclusion sociale des jeunes diplômés et à la compétitivité durable des petites et moyennes entreprises au Cameroun.

2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Cette partie de notre travail va consister à expliciter en profondeur notre objet d'étude à travers une recension des écrits en liens à notre thématique. À cet effet, nous allons démontrer la consistance des recherches d'auteurs et chercheurs plus aguerris dans le domaine. Il s'agira des ouvrages, des articles, des mémoires, thèses et autres rapports de travaux menés sur la question.

2.2.1. Innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur au Cameroun : le LMD

L'innovation pédagogique est une nouveauté proposée, un effet combiné de méthodologie de conduite au changement et de créativité dans le domaine de la pédagogie et de l'enseignement. Dans le sillage des réformes LMD il est urgent de recentrer les contenus de formation des enseignants vers des perspectives qui découlent sur la professionnalisation avérée.

Le système LMD (Licence-Master-Doctorat) est une innovation pédagogique majeure dans l'enseignement supérieur au Cameroun. Mis en place dans de nombreuses universités camerounaises, le système LMD vise à harmoniser les cursus universitaires avec les standards internationaux, à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, ainsi qu'à renforcer l'employabilité des diplômés.

Le système LMD repose sur trois niveaux de formation :

- La Licence (Bac+3) : Cette première étape permet d'acquérir des connaissances générales et des compétences de base dans un domaine d'études spécifique. Les étudiants suivent des cours théoriques, des travaux dirigés et des stages pratiques pour se familiariser avec le monde professionnel.
- Le Master (Bac+5) : Après l'obtention de la Licence, les étudiants peuvent poursuivre leurs études en Master pour se spécialiser davantage dans un domaine précis. Le Master

offre une formation approfondie, des enseignements plus spécialisés et des projets de recherche permettant aux étudiants de développer leurs compétences et leur expertise.

- Le Doctorat (Bac+8) : Le Doctorat est le plus haut niveau de formation universitaire. Il permet aux étudiants d'approfondir leurs connaissances dans un domaine spécifique, de mener des recherches originales et de contribuer à l'avancement des connaissances dans leur domaine d'expertise.
- Le système LMD au Cameroun a permis de moderniser les programmes académiques, d'adapter les méthodes d'enseignement aux besoins du marché du travail, de renforcer la qualité de l'enseignement et de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés. Les universités camerounaises ont également mis en place des dispositifs d'évaluation continue, des partenariats avec des entreprises et des institutions internationales.
- Le LMD, c'est un peu comme la star des innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur ! Cette approche, qui repose sur le système Licence-Master-Doctorat, a été adoptée par de nombreux pays, y compris le Cameroun, pour moderniser et améliorer l'enseignement universitaire.
- Le LMD est un système structuré en trois niveaux : la Licence (Bac +3), le Master (Bac +5) et le Doctorat (Bac +8). Chaque niveau est conçu pour apporter des compétences spécifiques aux étudiants, allant de la connaissance approfondie des matières à la recherche et à la création de savoirs. Il présente plusieurs avantages notamment :
 - Flexibilité : Le LMD offre une plus grande flexibilité dans le choix des parcours d'études, permettant aux étudiants de personnaliser leur cursus en fonction de leurs intérêts et objectifs professionnels.
 - Approche Compétences : Le LMD met l'accent sur le développement des compétences pratiques et théoriques pertinentes pour le marché du travail, préparant ainsi les étudiants à s'adapter aux exigences professionnelles actuelles et futures.
 - Mobilité Internationale : Grâce à son alignement avec le système européen LMD, les étudiants peuvent plus facilement bénéficier d'échanges universitaires, de stages à l'étranger et de diplômes reconnus à l'international.

Au Cameroun, l'adoption du LMD a permis de moderniser les programmes d'études, de favoriser l'interdisciplinarité, et d'encourager une pédagogie plus active et participative. Les universités camerounaises ont progressivement mis en place des cursus LMD dans divers domaines, offrant ainsi aux étudiants une formation plus en phase avec les attentes du marché du travail.

Malgré les avantages du LMD, sa mise en œuvre peut rencontrer des défis tels que l'adaptation des infrastructures académiques, la formation des enseignants, ou l'harmonisation des programmes. Cependant, ces défis offrent aussi des opportunités d'amélioration continue et d'innovation pédagogique pour renforcer la qualité de l'enseignement supérieur au Cameroun.

Le LMD représente une avancée significative dans l'enseignement supérieur au Cameroun, favorisant une approche plus professionnalisante, axée sur les compétences et la mobilité des étudiants, contribuant ainsi à une éducation de qualité, adaptable et ancrée dans les exigences du monde actuel.

2.2.2. Facteur de l'offre de formation universitaire au Cameroun

L'offre de formation universitaire au Cameroun est influencée par divers facteurs qui façonnent le développement et la nature des programmes éducatifs offerts dans les établissements d'enseignement supérieur du pays. Voici quelques-uns des facteurs clés qui jouent un rôle important dans l'élaboration de l'offre de formation universitaire au Cameroun :

Politiques Éducatives : Les politiques éducatives définies par le gouvernement et les autorités académiques jouent un rôle crucial dans la planification et la réglementation de l'offre de formation universitaire. Ces politiques déterminent les domaines prioritaires, les normes de qualité, l'adéquation des programmes aux besoins du marché du travail, et l'accessibilité des études supérieures.

Besoin du Marché du Travail : Les demandes du marché du travail influencent directement l'offre de formation universitaire. Les universités ajustent parfois leurs programmes pour répondre à la demande en matière de compétences et de qualifications professionnelles dans des secteurs clés de l'économie.

Besoin en Compétences et Spécialisations : Les besoins en compétences spécifiques et en spécialisations professionnelles impactent la diversité des programmes offerts au niveau universitaire. Les institutions cherchent à proposer des formations pertinentes et actualisées pour préparer les étudiants aux défis du monde professionnel.

Ressources Financières et Infrastructures : Les ressources financières disponibles pour les établissements d'enseignement supérieur influent sur leur capacité à développer et à maintenir une offre de formation diversifiée et de qualité. L'accès à des infrastructures modernes, des équipements de pointe et des ressources pédagogiques adéquates est essentiel pour enrichir l'offre éducative.

Collaborations Internationales : Les partenariats et les collaborations avec des institutions étrangères peuvent enrichir l'offre de formation universitaire en introduisant de nouvelles perspectives, des programmes d'échange d'étudiants, et des opportunités de coopération académique dans divers domaines.

En prenant en compte ces facteurs et en les intégrant dans la planification et le développement des programmes éducatifs, les universités au Cameroun peuvent mieux répondre aux besoins des étudiants, du marché du travail et de la société dans son ensemble. L'adaptation constante de l'offre de formation universitaire pour refléter l'évolution des besoins et des exigences de la société est essentielle pour promouvoir un enseignement supérieur de qualité et pertinent.

Les politiques éducatives jouent un rôle crucial dans la structuration de l'offre de formation universitaire. Elles déterminent les orientations stratégiques, les priorités nationales en matière d'éducation supérieure, et les cadres réglementaires qui encadrent la création et l'agrément des programmes académiques. Des initiatives telles que la modernisation du système éducatif, l'harmonisation des programmes d'études avec les standards internationaux, et la promotion de l'employabilité des diplômés peuvent être intégrées dans ces politiques pour façonner l'offre de formation universitaire.

L'adéquation entre les compétences acquises par les étudiants lors de leur formation universitaire et les besoins du marché du travail est un aspect crucial de l'offre de formation. Les universités doivent garder un œil attentif sur l'évolution des besoins en compétences dans divers secteurs professionnels pour ajuster leurs programmes en conséquence. Ceci peut impliquer des partenariats avec des entreprises, des stages en entreprise, ou des programmes axés sur des compétences spécifiques en demande sur le marché.

La diversité des programmes offerts dans les universités camerounaises dépend largement des besoins en compétences et des tendances dans les différentes disciplines académiques. Les facteurs tels que l'émergence de nouvelles technologies, les changements socio-économiques, et les développements scientifiques influencent la création de programmes de formation spécialisés pour préparer les étudiants à relever les défis actuels et futurs.

L'accès à des ressources suffisantes est un facteur clé dans le développement de l'offre de formation universitaire. Les investissements dans les infrastructures éducatives, les laboratoires, les bibliothèques, et les ressources pédagogiques sont essentiels pour garantir un

environnement d'apprentissage de qualité. Les fonds alloués aux universités influent directement sur leur capacité à diversifier et à améliorer leur offre de programmes.

Les partenariats avec des institutions étrangères élargissent les horizons de l'offre de formation universitaire au Cameroun. Les collaborations internationales offrent l'opportunité d'introduire de nouvelles perspectives, des pratiques éducatives innovantes, et des échanges académiques bénéfiques pour les étudiants et les enseignants. Ces partenariats favorisent la diversité des programmes et contribuent à l'internationalisation de l'éducation supérieure.

En comprenant et en intégrant ces facteurs de développement, les universités au Cameroun peuvent enrichir leur offre de formation, répondre de manière plus efficace aux besoins des étudiants et du marché du travail, et contribuer à la construction d'une société plus éduquée et prospère. Les ressources humaines qualifiées sont essentielles pour assurer la qualité de l'enseignement et de la recherche dans les universités camerounaises. Les enseignants et chercheurs jouent un rôle crucial dans la transmission des connaissances, l'encadrement des étudiants, la réalisation de projets de recherche et la publication d'articles scientifiques. Leur expertise et leur expérience contribuent à l'amélioration constante des programmes académiques et à l'innovation dans différents domaines.

Par ailleurs, les infrastructures universitaires sont également un facteur déterminant dans l'offre de formation. Des laboratoires bien équipés, des bibliothèques fournies, des salles de cours adaptées et des espaces de recherche adéquats sont indispensables pour garantir un environnement propice à l'apprentissage et à la production de connaissances.

Les financements disponibles sont un autre élément clé pour le développement de l'offre de formation universitaire. Les universités ont besoin de ressources financières suffisantes pour assurer le fonctionnement de leurs activités, recruter du personnel qualifié, mettre en place des programmes de recherche et offrir des bourses aux étudiants méritants. Les partenariats avec d'autres institutions nationales et internationales permettent également d'enrichir l'offre de formation en favorisant les échanges académiques, la mobilité des étudiants et des enseignants, ainsi que la collaboration dans la recherche.

Enfin, les politiques gouvernementales en matière d'éducation supérieure ont un impact significatif sur l'offre de formation universitaire. Des politiques incitatives visant à promouvoir l'excellence académique, à encourager la recherche et l'innovation, à renforcer la collaboration entre les universités et le secteur privé, ainsi qu'à garantir l'accès à l'éducation pour tous

contribuent à améliorer la qualité et la diversité des programmes universitaires proposés au Cameroun.

2.2.3. Impact de l'environnement de formation sur les compétences des étudiants

Pour Amina, Said, Nisrine & Tarek (2014), l'environnement universitaire plus précisément l'établissement universitaire joue un rôle important non seulement en tant que déterminant des performances scolaires des étudiants, mais aussi en tant que facteur d'insertion et de réussite universitaire. A travers une étude de Coleman (1966), les auteurs montrent comment l'établissement universitaire joue un rôle sur les performances des étudiants à travers notamment les rendements scolaires qui sont perceptibles à travers l'introduction d'un ensemble d'indicateurs entre autres ratio étudiant/enseignant, qualification des enseignants, type d'équipements, disponibilité des ressources, aménagements infrastructurel, interactions entre étudiants etc.

Les contributions de Card et Kruger (1996) relèvent qu'il existe un impact positif des caractéristiques de l'école sur le rendement des étudiants. Parcel & Dufur (2001) en ce qui les concerne, montrent que l'environnement physique au sein de l'Université augmente les résultats. Par ailleurs, au-delà des variables de l'école, d'autres variables comme l'influence de l'environnement externe à l'école (l'environnement familial) et les antécédents de l'élève lui-même, doivent être pris en compte. Pour Greenwald, Hedges & Laine (1996), lorsque ces variables ne sont pas prises en considération, les résultats obtenus peuvent être biaisés. Des études menées dans les pays à plus faible revenu montrent que les ressources matérielles et humaines jouent un rôle important dans l'amélioration du rendement des élèves (Fuller et Clarke, 1994). Outre les facteurs environnementaux et physiques des établissements scolaires, il ressort que la taille de la classe constitue également un facteur de réussite scolaire. Wößmann & West (2006) confirment l'effet de la taille des classes sur les performances des étudiants. Ils concluent également que des classes plus petites ont un effet observable sur les rendements des étudiants seulement dans les pays où la capacité moyenne du corps enseignant est faible. L'effet est plus important en présence d'enseignants de qualité.

2.2.4. Professionnalisation de la formation universitaire et impact sur l'employabilité

En effet, de plus en plus les diplômés du supérieur se confrontent au problème de chômage et donc de sous-emploi. Selon Tedou (2006), 3 personnes actives sur 4 au Cameroun sont en situation de sous-emploi : « La situation est plus alarmante chez les jeunes qui sont de plus en plus nombreux à arriver sur le marché du travail. [...] Les jeunes diplômés de

l'enseignement supérieur sont particulièrement touchés par ce phénomène. Dans cet environnement économique, le diplôme ne facilite plus nécessairement l'insertion professionnelle, puisque le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction. Ayant investi plus longtemps dans l'accumulation du capital humain, les diplômés devraient être mieux protégés contre le risque de chômage que les individus n'ayant pas accédé à la certification de l'enseignement supérieur.

Au vu des progrès quantitatifs importants qu'a fait l'enseignement supérieur ces dernières années, il apparaît nécessaire pour les pays d'anticiper les conséquences de cette augmentation qui devrait se poursuivre dans les années à venir, sur l'insertion des diplômés sur le marché du travail, la qualité de la formation et la qualité des services offerts. S'il est évident que le diplôme représente un atout majeur pour l'employabilité, cela a pour effet pervers d'accroître la concurrence ainsi que les conditions très contrastées selon les niveaux, filières et spécialités de formation (Boyer & Cordian, 2002). Un des facteurs décisifs qui handicapent les diplômés du supérieur à la fin de leur formation est le manque d'expérience professionnelle.

Comme l'on si bien montré de nombreuses études, une programmation de formation appuyée par des stages pratiques facilite l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

En d'autres termes, plus l'on fait de longues études, plus l'on attend un retour sur investissement plus important. Mais la tendance semble s'inverser aujourd'hui. Plus l'on fait de longues études, moins la rémunération est grande.

Cette situation se confirme par les difficultés que les diplômés de l'enseignement supérieur rencontrent de nos jours dans la stabilité professionnelle à la fin de leur formation. On n'observe en effet que les taux de participation au marché du travail des jeunes très élevé. Le challenge de l'emploi des jeunes est d'autant plus préoccupant en Afrique sub-saharienne, en raison du fort taux de croissance démographique de cette sous-région, le nombre de jeunes cherchant un emploi, déjà élevé, continue à augmenter chaque année (World Bank, 2009). Ainsi si le système éducatif n'est plus en adéquation avec l'évolution de la société, il revient aux autorités publiques et éducatives, d'analyser froidement cette situation pour lui trouver une solution appropriée afin de replacer l'université et résoudre le problème de l'employabilité de ses produits. L'offre de formation universitaire telle qu'elle existe n'est plus valorisée (Ndior 2013).

L'introduction du système Licence-Master-Doctorat (LMD) constitue elle aussi l'une des racines ouvrières de toute modification concernant l'ES, elle garantit une assurance qualité à l'université. (Djouda, 2009). Depuis les années 1980, la professionnalisation constitue sans aucun doute la transformation la plus substantielle qui est exigée dans l'enseignement en vue de rapprocher la sphère éducative de la sphère des entreprises (Wittorski, 2007). Nouer des partenariats avec les entreprises, permettraient aux étudiants d'être confiants en ce qui concerne leur insertion après la formation. La professionnalisation des enseignements universitaires devrait se manifester à travers la révision des programmes de formation, l'introduction de nouvelles pédagogies dans les méthodes d'enseignement, la création des partenariats avec le monde professionnel, la multiplication des stages et le suivi des projets professionnels.

L'institut National de la Statistique (INS, 2010) montre que le taux de chômage et de sous-emploi persiste, d'ailleurs en 2005 les statistiques démontraient déjà que seulement 2 diplômés sur 10 trouvent un emploi. Plus de 80% des produits qui sortent de l'université n'arrivent pas à s'insérer dans un circuit professionnel formel. Le plus souvent après la licence beaucoup doivent faire un concours pour s'insérer (Djouda, 2009). Le contexte de professionnalisation montre un très grand écart entre les règles prescrites et la mise en œuvre sur le terrain. De plus l'objectif de faire reculer le chômage des diplômés ne se montre par satisfaisante.

Le problème de l'employabilité des diplômés a longtemps été reproché à l'inadéquation entre les formations et le marché de l'emploi. Mais une décennie après l'adoption de la professionnalisation comme défis à de résolution de ce problème de chômage, pourquoi au lieu de reculer il empire.

Paradeise (2003), les mots profession et professionnalisation apparaissent dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. L'enjeu est donc, ici, l'organisation collective et la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique. Le mot professionnalisation a plusieurs sens mais ce qui nous intéresse est celui-ci. La professionnalisation-formation : sens utilisé par les milieux de la formation où il s'agit de favoriser le développement des savoirs et des compétences. Au plan européen, la déclaration de Bologne, énoncée en 1999 et signée par vingt-neuf pays européens, promeut, d'une part, un schéma d'organisation des études supérieures (en France, le système LMD pour « Licence,

Master et Doctorat ») et, d'autre part, un schéma de validation des contenus permettant de capitaliser des crédits dans des établissements différents.

Cette incitation et valorisation politique d'une professionnalisation accrue des formations s'est traduite, dans les pratiques, à la fois par une diversification des spécialités enseignées comme le notent Béduwé, Espinasse & Vincens (2007) et par une tendance à la conception de curricula à base d'approche par compétence (l'exemple significatif à cet égard étant celui du Québec : voir les travaux de Monchatre, 2007). Nous développerons l'idée selon laquelle une formation professionnelle ou professionnalisante devrait s'appuyer explicitement sur une combinaison de voies de professionnalisation, c'est-à-dire une combinaison de formats de situations apprenantes. L'offre de formation s'emploie alors à proposer des situations apprenantes susceptibles de faciliter le développement d'apprentissages méthodologiques et techniques permettant aux stagiaires de détenir progressivement les savoirs mais également les méthodes de travail permettant de traiter efficacement les situations professionnelles qui leur seront proposées dans l'exercice ordinaire de leur activité à venir.

Une formation professionnalisante cette transmission se réalise en référence aux conduites professionnelles jugées légitimes par le groupe professionnel. Une formation professionnalisante a donc pour enjeu la construction identitaire, le rapport au métier en lien avec l'identité collective. Elle nécessite la constitution préalable ou simultanée d'un groupe professionnel capable de tenir un discours sur les bonnes pratiques. Par différence avec les formations professionnelles, nous pourrions dire que les apprentissages visés dans une formation professionnalisante sont bien entendu de l'ordre de savoirs théoriques et scientifiques mais également de savoirs professionnels (Wittorski, 2007).

Une formation universitaire ayant pour intention de professionnaliser doit, en outre, selon nous, s'appuyer sur une analyse préalable du travail réel pour identifier les compétences à développer en formation dont la nécessité d'identifier les compétences visées et les compétences validées par le secteur professionnel.

2.2.5. Curricula de formation universitaire et employabilité des étudiants

L'accroissement relatif à la massification des étudiants dans les universités d'Etats au Cameroun, on constate désormais une multiplication du nombre de diplômés issues de ces universités.

Cependant, on ne peut nier le fait que la préoccupante situation économique laisse entrevoir un déséquilibre entre l'offre et la demande proportionnelle au surplus des diplômés par rapport à la capacité d'absorption du marché du travail. Au Cameroun tout comme en Afrique les jeunes représentent cette grande couche de la population touchée par le chômage, même s'ils sont plusieurs et pour la plupart issus des cursus universitaires variés, très peu sont penchés vers les secteurs qui phagocytent l'emploi. Il se pose un problème de défaillance dans l'offre de formation pouvant permettre aux éventuelles entreprises, de recruter sur le marché local des candidats qualifiés correspondant à leurs besoins. Dans cette logique il est utile de se poser la question à savoir comment revitaliser l'offre de formation pour des compétences utilitaires et une insertion durable des diplômés dans le milieu socioprofessionnel.

Notre analyse est spécifiquement basée sur les données qualitatives recueillies auprès des individus faisant partie d'un échantillon raisonné et les résultats constatés sont analysés à la lumière de deux grilles théoriques que sont l'analyse stratégique et l'intelligence territoriale. Pour le cas camerounais, la finalité pour les apprenants en situation de formation semble demeurer l'obtention d'un diplôme, principe inévitable de tout accès à un emploi décent. Encore qu'avec la massification de diplômés plus académiques que professionnel, on laisse entrevoir d'énormes défaillances du système. La problématique de l'offre de formation relative aux filières généralistes dans les universités d'Etats au Cameroun, nécessite un réinvestissement particulier en termes de contenu de formation et de compétences, ceci de la conception, jusqu'à l'élaboration des différents curricula. Notre enquête nous révèle qu'au Cameroun, le type de formation et les compétences acquises à l'école ont une influence significative sur la quête de l'emploi.

À cet effet, il est primordial de réorienter et de renforcer le dispositif de formation universitaire. On note que le système actuel de massification, laisse présager des faiblesses sur le long terme.

La massification répond à la politique d'éducation pour tous, mais elle crée également une faille dans son opérationnalisation car, il faudra trouver des stratégies pour réinsérer les diplômés issus des filières non professionnelles en situation de chômage. L'importance de nouer marché du travail et formation en misant sur l'orientation scolaire. L'état des lieux sur le terrain nous renseigne davantage sur le fait que, l'offre de formation à l'université de Yaoundé 1 est bien plus généraliste que professionnelle. L'importance de nouer marché du travail et

formation en misant sur l'orientation scolaire. L'état des lieux sur le terrain nous renseigne davantage sur la situation des diplômés.

2.2.6. Le profil de formation des enseignants et impact sur les compétences des étudiants

Cet article vise à analyser l'impact des pratiques de développement des ressources humaines sur l'engagement organisationnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. Pour y parvenir, nous avons opté pour une démarche quantitative. Celle-ci a été conduite à l'aide d'un questionnaire soumis à un échantillon aléatoire constitué de 426 enseignants. L'analyse descriptive des données montre que le niveau de pertinence des pratiques de développement des compétences est assez faible dans le système éducatif camerounais. De même, la régression linéaire a révélé que le développement des compétences a une influence significative sur l'engagement organisationnel des enseignants. Ces résultats suggèrent d'améliorer le système de formation continue en vigueur dans les établissements scolaires afin d'agir positivement sur l'engagement organisationnel des enseignants.

Selon Hugon (2005), l'éducation scolaire et la formation jouent un rôle important dans le processus de développement. Elle permet aux jeunes d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour relever les défis quotidiens et profiter des opportunités économiques, sociales, professionnelles et culturelles qui se présentent devant eux toute leur vie. Toute réussite dépend de la capacité des meilleures organisations à mobiliser leurs ressources comme facteur de différence, le capital humain apparaît au premier rang dans les facteurs clés de succès (Besseyre, 1988). Comme l'indique Vermot-Gaud (1986), ce qui différencie l'organisation performante de l'entreprise non performante, ce sont avant tout les hommes, leur enthousiasme, leur créativité.

Tout le reste, dit-il, peut s'acheter, s'apprendre ou se copier. Pour Macky & Boxall (2007), l'engagement ou l'implication des salariés est indispensable à la réalisation des objectifs de l'organisation et doit relever d'une démarche stratégique en GRH. Les pratiques mobilisatrices visent la mobilisation, l'engagement et le développement des compétences des employés afin d'accroître les performances économique et sociale des entreprises (Barraud-Didier et al. 2003 ; Osterman, 2006 ; Beaupré & Cloutier, 2007). Le développement des compétences sera entendu dans cette étude comme la formation continue des enseignants).

Dans le secteur éducatif, il n'est pas étrange de constater des réticences des éducateurs aux pratiques de formation initiées à leur endroit. Or, c'est un outil clé d'actualisation des savoirs, de mobilisation des compétences et un levier de gestion des carrières professionnelles.

2.2.7. Offre de formation et employabilité

Le continent africain est l'un des continents au monde où la proportion des jeunes est la plus élevée possible. Parmi les défis majeurs auxquels font face cette jeunesse, figurent entre autres le chômage et le sous-emploi etc. Au regard de cette situation, la question de l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes diplômés demeure plus que jamais, un objet de recherche très prisé et un problème crucial que connaissent les pays en voie de développement notamment le Cameroun. L'objet de cet article est d'examiner l'effet des programmes d'insertion professionnelle sur l'employabilité des jeunes diplômés. Il souligne, l'importance des mécanismes d'évaluation sur l'orientation des programmes. Les données de ce travail sont issues d'une enquête réalisée dans les villes de Yaoundé et Douala sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes diplômés. Notre échantillon est constitué de 637 jeunes dont 143 bénéficiaires des différents programmes d'insertion professionnelle. Les tests économétriques réalisés montrent l'importance significative des politiques d'emploi jeunes. En effet, l'estimation du modèle montre que la sélection des bénéficiaires des différents programmes ne tient pas compte de la dépendance temporelle des jeunes aux états qui amenuisent leur employabilité. De plus, le modèle réfute l'existence d'un effet significatif sur la sortie du chômage dans la situation post programme.

L'Afrique est l'un des continents au monde où la proportion des jeunes est la plus élevée possible. Parmi les défis majeurs auxquels font face cette jeunesse, figurent entre autres le chômage caractérisé par la quête soit d'un emploi. Au regard de cette situation, la question de l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes diplômés demeure plus que jamais, un objet de recherche très prisé et un problème crucial que connaissent les pays en voie de développement notamment ceux de l'Afrique subsaharienne. L'analyse de la littérature dans le domaine permet de souligner que bien des travaux ont abordé cette thématique (Huyghe et al. (2013), Ollivier (2013), Barlet (2011), Vernières (1994), Villegas (2013), Crepin (2013), Aghion (2010), Bier (2011), Calman et Epiphane (2012), Cyterman (2012)). Malgré ces nombreux travaux, ceux réalisés en contexte camerounais s'avèrent très lacunaires.

Au Cameroun précisément, les nouvelles stratégies de l'emploi mettent désormais l'accent sur des politiques actives caractérisées par la mise en place des institutions de

régulation et des structures spécialisées d'intermédiation pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois. C'est dans ce nouveau cadre que s'est inscrit la stratégie Nationale de Développement 2020-20230 (SND30).

Cette stratégie a laquelle on associe les objectifs pour le millénaire et le développement (OMD) font des problèmes du chômage et du sous-emploi des jeunes, une préoccupation particulière. Le rapport principal de la phase 1 de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) de 2010 révèle que les jeunes de 15-34 ans sont les principales victimes des différentes contraintes liées à l'insertion sur le marché du travail. Leur taux de chômage au sens élargi reste le plus élevé au sein de la population et se situe à 15,5% en milieu urbain.

Ce sont également les jeunes qui souffrent le plus du problème de sous-emploi (71,4%). Ces constats imposent que l'on analyse la situation de ces jeunes sur la marche du travail et les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Cameroun. Durant ces dernières décennies, le chômage a fortement augmenté surtout en zone urbaine. Outre la croissance de son volume, il inquiète par l'évolution de sa physionomie qui fait ressortir la dualité entre diplômés et non diplômés (Bougroum & Ibourk, 2003). En effet, les taux de chômage les plus élevés dans les pays en développement se rencontrent parmi les plus diplômés (Kouakou, 2008 ; Domoraud, 2003 ; Kouadio, 2005 ; Brilleau et al, 2004). L'argument le plus avancé est le manque d'expérience professionnelle des jeunes, surtout des demandeurs de premier emploi. Les individus étant hétérogènes, les chômeurs aux compétences initiales moins élevées ont une probabilité de sortie du chômage plus faible. Pour prendre en compte les différentes destinations sur le marché du travail, Atkinson et Micklewright (1991) utilisent des modèles à destinations multiples ou encore des modèles de transition (Fougere & Kamioka, 2005). Ceux-ci ont l'avantage de prendre en compte les différentes sorties du chômage (CDD, CDI, emploi sans contrat ou inactivité) et les effets de la politique d'emploi.

Il est montré que les chances de sortie du chômage sont fonction décroissante de leur durée (Van den Berg, Gerard, 1994). Des études révèlent par exemple que la durée de chômage augmente avec l'âge (Kouakou, 2008). Par contre, les jeunes sont les plus affectés par le chômage urbain et la précarité de l'emploi. Toutes choses qui amenuisent leur capital humain. Comme solutions à la précarité des jeunes sur les marchés du travail urbains, des politiques d'emploi sont souvent initiées. Elles ont pour but essentiel d'améliorer leur employabilité. Au Cameroun le Programme Emplois Diplômés (PED) du Fonds National de l'Emploi (FNE) figure parmi la pléthore des programmes existants. La plupart de ces politiques bien qu'étant

très ambitieuses fonctionnent de façon discontinue car utilisées souvent à des fins de propagande politique avec des institutions fragiles et manipulables. Le chômage au Cameroun est essentiellement de longue durée et sa durée moyenne était de 55 mois en 2008, 53 mois en 2011 et 46,7 en 2015. A cet effet, quatre constats majeurs se dégagent de l'analyse de la durée de chômage des jeunes au Cameroun.

D'abord, Yaoundé et Douala renferment le plus grand nombre de chômeurs de toute catégorie. On y trouve pratiquement les trois quarts des chômeurs urbains jeunes. Ensuite, on constate que la proportion des chômeurs à Yaoundé et Douala a diminué alors que celle des autres villes a augmenté entre 2008 et 2011. Enfin, la contribution du chômage de longue durée dans le chômage global des jeunes urbains est de 80,8 % en 2008 et 80,74% en 2011, et 85,70 % en 2015. Cette forte diminution est due au nombre de plus en plus croissant de jeunes diplômés déversés chaque année sur le marché du travail. Cependant, la durée de chômage diminue avec le niveau du diplôme. En outre, il est montré qu'à diplôme égal, les jeunes mettent moins de temps à trouver un emploi que les adultes.

Au plan éducatif, deux variables influencent la sortie du chômage. La possession d'un diplôme est un atout sur le marché de l'emploi. Par rapport à l'instruction, on remarque qu'aucune variable liée à l'instruction n'influence significativement la durée de chômage. Ces résultats pourraient confirmer l'hypothèse du filtre. En effet, ni le niveau d'éducation, ni le passage par un programme d'insertion ne sont suffisants pour sortir du chômage et ne constituent donc que de simples critères de sélection. Cependant, la possession d'un diplôme et d'un capital social contribue fortement à la sortie du chômage. L'Etat dans sa tentative de rechercher de l'équité sur le marché du travail et les moyens de résorber le chômage des jeunes qui présentait un risque d'explosion sociale, a mis en place plusieurs programmes. En effet, les différents programmes ont eu un certain succès avant de sombrer avec la dégradation des indicateurs économiques. Finalement, les programmes n'ont pas contribué à améliorer l'employabilité des jeunes urbains.

2.3. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Il s'agit dans cette partie d'énoncer les principales approches théoriques sur lesquelles vont s'appuyer nos analyses. A cet effet, une approche théorique exprime un point de vue, une vision. Il s'agit d'un ensemble d'idées, de concepts abstraits appliqués à un champ particulier et permettant de prévoir l'apparition des phénomènes. La théorie booste le chercheur à la découverte de phénomènes nouveaux, inconnus ou non observés.

2.3.1. La théorie de la professionnalisation

La professionnalisation, telle que conceptualisée par Richard Wittorski, est un domaine d'étude qui explore les relations entre la formation et le travail.

(Merton 1957), la professionnalisation désigne le processus historique par lequel une activité (occupation) devient une profession du fait qu'elle se dote d'un cursus universitaire qui transforme des connaissances empiriques acquises par l'expérience en savoirs scientifiques appris de façon académique et évalués de manière formelle sinon incontestable. La professionnalisation est un processus qui vise à développer les compétences, les connaissances et les pratiques professionnelles des individus dans un domaine spécifique. Ce concept a émergé au cours du 20ème siècle en réponse aux besoins croissants de qualification et de spécialisation dans le monde du travail. La naissance de la professionnalisation peut être attribuée à différents auteurs et courants de pensée, notamment Durkheim sociologue français du 19ème siècle, Durkheim a contribué à la réflexion sur la professionnalisation en mettant en avant l'importance de la division du travail et de la spécialisation des tâches dans la société industrielle. Il a souligné la nécessité de former des professionnels qualifiés pour répondre aux exigences croissantes des métiers. Georges Friedmann le sociologue français du 20ème siècle a développé le concept de professionnalisation en mettant l'accent sur la nécessité de former des travailleurs compétents et qualifiés pour faire face aux défis de la modernisation et de la technicisation du travail. Le Boterf : Psychologue du travail contemporain, Le Boterf est connu pour ses travaux sur la gestion des compétences et la professionnalisation. Il a développé des modèles et des outils pour favoriser le développement des compétences professionnelles et l'adaptation aux évolutions du monde du travail.

L'ouvrage de Wittorski intitulé « *La professionnalisation en formation : textes fondamentaux* » a été publié en 2016. Cependant, le concept de professionnalisation a évolué au fil du temps, et il est difficile de fixer une date exacte pour sa création.

La professionnalisation repose sur l'idée que la formation et le travail sont étroitement liés, elle considère que les compétences professionnelles se développent à travers des expériences concrètes dans le monde du travail. Les transformations du travail et des environnements sont essentielles pour comprendre et interpréter les situations de professionnalisation.

Le fondement de la professionnalisation de Wittorski est basé sur une approche systématique et structurée de la formation et du développement professionnel, en visant à

garantir une montée en compétences continue et à favoriser l'évolution des carrières au sein de l'entreprise. Les principes de la professionnalisation selon Richard Wittorski sont centrés sur l'articulation entre la formation et le travail, et visent à renforcer le développement des compétences des diplômés.

Articulation entre formation et travail, la professionnalisation est vue comme un processus qui relie étroitement les situations de formation aux situations de travail. Elle implique une réflexion sur la manière dont les formations peuvent être conçues pour répondre aux besoins réels du marché du travail. Les formations doivent intégrer l'analyse des pratiques professionnelles pour permettre aux apprenants de mieux comprendre et intégrer les compétences nécessaires à leur métier. Les pédagogies de l'alternance, qui combinent théorie et pratique, sont essentielles pour une professionnalisation efficace.

Elles permettent aux étudiants d'apprendre dans un contexte de travail réel, favorisant ainsi une meilleure assimilation des compétences. La professionnalisation encourage le développement d'expertises multiples pour s'adapter à des contextes d'activité qui changent constamment. La réflexivité est une composante majeure de l'identité professionnelle et est essentielle à une pédagogie de l'alternance. Elle permet aux individus de prendre du recul sur leur pratique et de s'engager dans un processus d'amélioration continue. Les formes de professionnalisation incluent la « traduction » (tutorat, accompagnement) et « l'assimilation » (formation de type magistrale), qui sont des moyens d'acquérir et de consolider les compétences professionnelles.

En appliquant ces principes, les programmes de formation peuvent être conçus pour mieux préparer les diplômés à entrer sur le marché du travail avec les compétences nécessaires pour réussir dans leur carrière professionnelle.

Les limites de la professionnalisation peuvent résider dans le coût financier et temporel associé à la mise en place de programme de formation et de développement professionnel, ainsi que dans la nécessité de s'assurer que les formations proposées répondent aux besoins des employés et de l'organisation.

Mesurer l'efficacité des dispositifs de professionnalisation reste un défi, les approches de professionnalisation peuvent varier en fonction, des domaines de professionnels et des cultures et pour terminer elle implique des interactions complexes entre individus, organisations et contextes.

- **La professionnalisation selon Dominique Foray ()**

La théorie de la professionnalisation de Dominique Foray est un domaine de recherche important dans l'économie et la gestion de l'innovation. Voici quelques éléments clés concernant ses travaux.

La professionnalisation est un processus essentiel pour le développement des compétences des diplômés.

Dominique Foray, professeur à l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), a exploré le domaine de la professionnalisation. Ses travaux ont été publiés dans des ouvrages tels que "Smart Specialisation : Opportunities and Challenges for Regional Innovation Policy" en 2015.

En appliquant ces principes, les programmes de formation peuvent mieux préparer les diplômés à réussir leur carrière professionnelle en développant les compétences nécessaires pour s'intégrer dans le monde du travail.

Ses recherches portent sur l'économie de la science et de la technologie, la production et la distribution des connaissances, ainsi que sur les processus de changement économique. Il explore notamment la tension entre diversité et standardisation dans le passé et le présent.

La théorie de Foray sur la professionnalisation met l'accent sur l'importance d'une formation qui prépare les diplômés à répondre aux besoins réels du marché du travail. Elle favorise l'apprentissage par l'expérience et la réflexivité.

En appliquant ces principes, les programmes de formation peuvent mieux préparer les diplômés à réussir leur carrière professionnelle en développant les compétences nécessaires pour s'intégrer dans le monde du travail.

- **La professionnalisation selon Raymond Bourdoncle**

La professionnalisation est un processus d'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles en situation réelle. Raymond Bourdoncle, dans ses travaux, a exploré cette thématique. Elle implique la construction d'une identité professionnelle et l'acquisition de compétences spécifiques. La professionnalisation des enseignements à l'université est un processus visant à préparer les étudiants à entrer dans le monde du travail en développant des compétences professionnelles spécifiques liées à leur domaine d'étude. Ce concept est en lien direct avec le développement des compétences des diplômés, car il permet de combler l'écart

entre les connaissances théoriques acquises en classe et les compétences pratiques nécessaires sur le terrain.

Les articulations entre formation et travail sont la professionnalisation se réalise en situation réelle de travail ; Elle vise à améliorer les savoirs et capacités des individus tout en développant leur identité professionnelle. Construction d'expertises multiples les professionnels doivent développer des compétences spécifiques pour s'adapter à des contextes d'activité en constante évolution. Réflexivité la réflexion sur sa propre pratique est essentielle pour la professionnalisation, elle permet d'améliorer continuellement ses compétences et son identité professionnelle.

En somme, la professionnalisation est un domaine dynamique qui contribue au développement des compétences des diplômés en les préparant à répondre aux exigences du marché du travail tout en renforçant leur efficacité professionnelle et les défis inhérents à ce processus.

Voici quelques façons dont la professionnalisation des enseignements contribue au développement des compétences des diplômés à l'université :

La professionnalisation des enseignements intègre souvent des stages en entreprise, des projets professionnels ou des simulations pratiques qui permettent aux étudiants d'acquérir une expérience concrète du monde du travail. Cela leur permet de développer des compétences pratiques, de renforcer leur employabilité et de se familiariser avec les attentes du marché du travail. En complément des connaissances disciplinaires, la professionnalisation des enseignements vise également à développer des compétences transversales telles que la communication, la gestion de projet, le travail en équipe, la résolution de problèmes, etc. Ces compétences sont essentielles pour s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail et pour évoluer dans une carrière professionnelle. Les programmes de professionnalisation offrent souvent un encadrement personnalisé aux étudiants, notamment à travers des mentors, des coachs ou des conseillers en orientation professionnelle. Cela permet aux étudiants de bénéficier de conseils individualisés pour développer leurs compétences, définir leur projet professionnel et trouver des opportunités d'emploi.

En somme, la professionnalisation des enseignements à l'université joue un rôle crucial dans le développement des compétences des diplômés en les préparant à relever les défis du monde du travail et en favorisant leur insertion professionnelle. Ce processus contribue à

combler le fossé entre la théorie et la pratique, à renforcer l'employabilité des étudiants et à les préparer à réussir dans leur future carrière.

2.3.2. La théorie de la contingence

Les théoriciens de la contingence tels que Woodward (1965), Lawrenz & Lorsch (1967), identifient les variables qui ont un impact majeur sur la structuration des organisations. Selon eux des caractéristiques de contexte ou de situation imposent certaines contraintes d'organisation auxquels il convient de s'adapter. Pour ces auteurs, il s'agit des variables telles que : le système de production (Woodward, 1958), le taux de changement de la technologie (Burns & Stalker, 1966), l'effectif de l'organisation (Blau, 1971), l'incertitude de l'environnement (Laurence & Lorsch, 1967). Ou encore la taille, l'âge, la stabilité de l'environnement, le système technique, et le style de pouvoir de l'organisation (Mintzberg, 1971).

En développant ainsi une conception relativiste de l'organisation, les théoriciens de la contingence s'opposent à l'idée des principes ou de modèle d'organisation universelle des classiques. Pour eux, il ne peut exister de structure unique et universelle répondant à toutes les situations organisationnelles. Le modèle d'organisation (du management) et plus approprié dépend du contexte propre à chaque organisation. Elle est, cependant teinté d'un fort déterminisme et n'apporte guère d'élément sur le processus même de structuration des organisations. C'est une théorie qui est restée contemporaine, à travers les travaux de plusieurs auteurs à l'instar de Fabi et al (1993), Mintzberg.

Cette théorie suggère que les choix organisationnels et les stratégies sont déterminés par les circonstances spécifiques. Cela veut dire que le choix fait par les étudiants en matière d'éducation dans le supérieur et les stratégies des employeurs en matière de recrutement et de formation dépendent des facteurs tels que la demande du marché du travail, les ressources disponibles, les politiques gouvernementales. Si le marché du travail est en demande de compétences spécifiques, cela peut amener les apprenants à poursuivre des formations dans ce domaine. De même, si le gouvernement met sur pied des politiques des politiques pour encourager l'investissement dans l'éducation supérieure ou pour soutenir les entreprises qui offrent des opportunités de formation, cela peut stimuler l'acquisition de compétences chez les diplômés et leur employabilité.

Cependant, la contingence peut également conduire à des situations où l'acquisition de compétences n'est pas suffisamment valorisée. Par exemple si les recruteurs favorisent l'embauche des personnes ayant une expérience professionnelle au détriment de ceux ayant fait l'éducation supérieure, cela peut démotiver les étudiants d'investir dans leurs propres capitaux humains. De même, si le gouvernement ne fournit pas suffisamment de ressources pour soutenir l'éducation supérieure, cela peut limiter les opportunités pour les diplômés de développer leurs compétences. La théorie de la contingence peut aider à comprendre les facteurs qui influencent le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat au Cameroun.

DEUXIÈME PARTIE
CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRAIRE

CHAPITRE 3
MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Le cadre méthodologique de la présente étude aborde plusieurs aspects, il a donc pour objectif de guider le lecteur en le situant dans : le type d'étude qui sera abordé ; il indique par la suite la population choisie pour prendre part ou pour servir de population témoin ; il est également question dans ce même cadre méthodologique d'indiquer non seulement l'échantillon choisi, mais aussi la technique d'échantillonnage choisie ; par la fin, il est question dans cette partie d'aborder la question de l'instrument de collecte des données, également celle de l'outil d'analyse des données.

Dans cette partie du travail, il sera question de présenter la démarche et la procédure, bref « l'ensemble des procédés et des techniques mis en branle pour répondre aux questions de recherche, pour tester les hypothèses afin de rendre compte des résultats. », Fonkeng & al. (2014). L'essentiel de ce travail portera donc sur la formulation des hypothèses, se poursuit par la présentation des types de recherche, le site de l'étude, la définition de la population de l'étude, l'échantillon et se termine par la présentation de la technique d'échantillonnage, la technique de collecte et de traitement des données, la technique d'analyse des données et les outils d'analyse des données.

3.1. TYPE DE RECHERCHE

Il existe plusieurs types de recherche : les recherches causales, les recherches descriptives, les recherches exploratoires et les recherches corrélationnelles, etc. Les recherches corrélationnelles consistent à identifier une éventuelle relation de cause à effet entre deux ou plusieurs variables dont l'objet est la recherche causale. La recherche descriptive quant à elle a pour but de décrire un phénomène dans un contexte bien précis à l'étude. La recherche exploratoire répond à un canevas aboutissant à des propositions de résultats théoriques novateurs.

Cette étude vise à déterminer la relation existante entre l'efficacité de l'offre de formation et le développement des compétences des diplômés de l'université d'Etat l'employabilité. C'est une recherche explicative et corrélationnelle qui consiste à identifier une éventuelle relation de cause à effet entre deux variables. En ce sens, nous nous servirons de la méthode mixte quantitative et qualitative descriptive de type corrélational pour rechercher l'impact qu'elle a sur la compétence des diplômés des universités d'Etat au Cameroun.

3.2. PRÉSENTATION DU SITE DE L'ÉTUDE

D'après Fonkeng & al. (2014), le site de l'étude est défini comme étant le lieu géographique et socioculturel dans lequel se trouve la population auprès de laquelle l'étude aura lieu.

3.2.1. Historique

L'Institut d'Etudes Universitaires (IEU) a été créé par décret du 22 octobre 1961, à la suite de l'indépendance du Cameroun. Cet établissement a été créé pour répondre à la demande croissante d'une éducation universitaire de qualité au Cameroun.

L'IEU a été installé dans la ville de Yaoundé. Il était composé de deux facultés : la Faculté des lettres, droit et sciences économiques (FLDSE) et la Faculté des sciences (FS). La FLDSE proposait des programmes d'études dans les domaines des lettres, du droit et des sciences économiques. La FS proposait des programmes d'études dans les domaines des sciences naturelles et des sciences exactes. L'IEU a connu une croissance rapide au cours de ses premières années. En 1962, il comptait déjà plus de 1 000 étudiants.

En 1962, l'IEU a été transformé en Université fédérale du Cameroun. Cette transformation a été motivée par la nécessité de créer une institution universitaire plus complète et plus diversifiée. L'université fédérale du Cameroun a continué à se développer au cours des années suivantes. En 1973, elle a adopté le nom d'Université de Yaoundé.

Lors de la réforme par Décret N°93/036 du 29 janvier 1993, l'Université de Yaoundé est scindée en deux entités : l'Université de Yaoundé I qui va rester sur l'ancien site de Ngoa-Ekelle et l'Université de Yaoundé II à Soa dans la périphérie de la capitale. Cette division a été motivée par la nécessité de décongestionner les deux universités et de leur donner une plus grande autonomie. L'Université de Yaoundé I est aujourd'hui une institution de premier plan dans l'enseignement supérieur au Cameroun. Elle accueille plus de 25 000 étudiants et emploie plus de 1 000 enseignants et chercheurs.

3.2.2 Situation géographique

Cette étude se déroule au Cameroun dans la région du centre, département du Mfoundi, plus précisément dans l'arrondissement de Yaoundé 3, sur la colline de Ngoa-Ekelle où l'Université de Yaoundé I est située.

L'Université de Yaoundé I est considérée comme la mère des universités, qui a vu naître toutes les autres universités du Cameroun. Elle compte huit établissements à savoir la faculté des arts, lettres et sciences humaines (FALSH), la faculté des sciences (FS), la faculté des sciences de l'éducation (FSE), Faculté de Médecine des sciences biomédicales (FMSB), Ecole normale supérieure (ENS), école nationale supérieure polytechnique de Yaoundé (ENSPY), IUT Bois de Mbalmayo et deux universités virtuelles dédiées aux technologies de l'information,

Management du tourisme, financées et contrôlées. De façon plus précise, l'étude se focalisera dans la faculté des arts, des lettres et des sciences humaines (FALSH) et spécialement dans le département de géographie.

3.2.3. Offre de formation de l'Université de Yaoundé I

À l'Université de Yaoundé I, il existe un parcours professionnel et un parcours académique, permettant ainsi que chaque diplôme peut avoir une déclinaison professionnelle ou académique selon le cas. En vue de respecter la norme LMD (Licence-Master-Doctorat), les enseignements de l'Université de Yaoundé I sont organisés en trois cycles, hormis la Faculté de Médecine et des sciences Biomédicales où les enseignements se déroulent.

L'Université de Yaoundé I propose une offre de formation diversifiée et accessible à tous les diplômés de l'enseignement générale et l'enseignement technique (ENSPY/IUT Bois Mbalmayo), littéraire (FALSH/FSE/ENS), baccalauréat scientifique (FS/FMSB/ENSPT/FALSH-Géographie/FSE). Pour le cas de notre étude l'établissement ciblé est la FALSH principalement le département de Géographie.

3.2.4. Présentation infrastructurelle

L'université de Yaoundé I regorge de nombreux bâtiments notamment une bibliothèque centrale, un restaurant d'application, un centre d'intelligence numérique (CUTI), d'un restaurant universitaire, des cités universitaires, des blocs administratifs : un rectorat,

Des décanats, DAAF (Direction des affaires administratives et financière), des salles de cours (700, 702, 1003), salles des actes,

3.2.5. Présentation humaine

La ressource humaine de l'UYI est diversifiée, elle regroupe à la fois un personnel administratif, un personnel d'appoint, un personnel enseignant et les étudiants.

- Personnel administratif

Il est composé d'un recteur, trois vices recteurs, d'un DAAC, d'un DCOU, un DAAF, un Agent Comptable, un Contrôleur Financier, quatre Doyens et trois vices Doyens par faculté, trois Directeurs et leurs adjoints, ceux-ci sont suppléés dans leurs tâches par des chefs de services, des chefs de bureau et du personnel d'appui.

- Personnel enseignant

Ils représentent un effectif de % à l'UYI.

- Les étudiants

Ils représentent un effectif de % à l'UYI

Reparti ainsi qu'il suit par établissements :

FALSH: 29654

FS: 28999

FMSB: 3575

FSE: 3850

ENS: 1850

ENSPY : 2891

IUT BOIS : 470

3.3. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

La population de l'étude est définie selon Fonkeng, Chaffi et Bomda (2014) comme la « collection (ou ensemble) sociologique de personnes auprès de qui l'étude, eu égard à ses objectifs et à ses hypothèses peut et doit avoir lieu ». Vu l'objet de cette étude, la population de l'étude est l'ensemble des diplômés de l'université de Yaoundé I ayant au moins un master en Géographie. Étant donné qu'ils sont les produits prêts à l'emploi, sortis des facultés, ils sauront nous donner les informations nécessaires pour cette étude. On distingue deux types de population : la population cible et la population accessible.

3.3.1. La population cible

La population cible c'est la population à laquelle s'applique l'étude et dont les caractéristiques sont au préalable connu en fonction de l'enquête (Chauchat,1985). C'est l'ensemble des individus sur lesquels les résultats d'une recherche peuvent être appliqués. Dans

cette étude, la population de l'étude est constituée de l'ensemble des étudiants du département de géographie de l'Université de Yaoundé I. Elle est constituée dans ce travail des diplômés des universitaires de Yaoundé I inscrits dans le département de géographie dans les cycles master et doctorats. Cette catégorie d'étudiants est appropriée à cette étude car elle est constituée d'apprenants titulaires d'une licence ou d'un master en géographie, bref d'un diplôme. Il s'agit là des diplômés en géographie ; ce qui permet d'investiguer leur insertion professionnelle.

3.3.2. La population accessible

La population accessible ou population d'étude est celle-là qui est prélevée de la population cible. Il s'agit en réalité d'une partie de la population cible sur laquelle le chercheur peut mettre la main. Dans le cadre de ce travail, la population accessible concerne l'ensemble des diplômés du département de géographie au moment où l'étude est menée.

Ayant présenté la population que nous allons étudier il convient également de présenter les caractéristiques qui ont suscité le choix de l'échantillon et la technique d'échantillonnage.

3.4. TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

Selon Amin (2005), l'échantillon est : « Une portion de la population dont les résultats peuvent être généralisés à la population tout entière ». Pour cette étude, le chercheur a travaillé aussi bien avec les étudiants du département de géographie de Yaoundé I, qu'avec les enseignants de ce même département et de l'université

L'échantillon est composé d'unités dites « de sondages » et regroupe des diplômés(e) à des proportions diverses. Étant donné l'effectif élevé de la population accessible, une technique s'avère nécessaire pour sélectionner ceux qui feront partie des unités de sondages. Toute recherche est menée sur une population accessible, lorsque cette dernière est hétérogène, il est nécessaire d'utiliser une technique appropriée pour déterminer la proportion des sujets devant faire partie des « Unités de sondages » qui composent l'échantillon qui lui-même a une taille spécifique. Des données qualitatives ont été recueillies auprès d'une dizaine d'enseignants de l'Université de Yaoundé I, à travers des entretiens semi-directifs. Les critères sont les suivants :

- Être enseignants de l'Université de Yaoundé I
- Être de rang magistral
- Totaliser au moins dix années d'expérience dans l'enseignement universitaire.

3.4.1. Echantillon et représentativité

La représentativité de l'échantillon est garantie par le fait que l'université qui intéresse cette étude est située dans la ville de Yaoundé, en plus elle est la mère des universités du Cameroun et même de la sous-région Afrique Centrale. Il est important de relever que dans le cadre des enquêtes psychosociologiques, les unités sont généralement les individus. Ainsi, connaissant l'estimation de la population des diplômés des UYI, environ 15000, en se référant au tableau de Krejcie et Morgan (1970) qui sert à déterminer la taille d'un échantillon, elle est de 250.

Pour déterminer l'échantillon à prélever de l'Université, il faut calculer la fraction d'échantillonnage (FE) qui se formule ainsi :

$FE = S/N$ (avec S : la taille totale de la population et N : l'échantillon).

Ainsi $FE = 250/15000 = 0.0166$.

A Yaoundé l'échantillon est de $0,0166 * 5600 = 250$ diplômés

3.4.2. Technique d'échantillonnage

L'échantillonnage est la construction d'un échantillon : c'est le processus par lequel on choisit un certain nombre d'éléments d'une population de telle manière que ces derniers la représentent. Dans le souci de préserver la représentativité de l'échantillon constitué, nous avons tenu compte de cet aspect : être diplômé/diplômée de l'université de Yaoundé I en Géographie soit en master ou doctorat.

Les sujets de l'échantillon ont été sélectionnés au moyen de la technique d'échantillonnage aléatoire simple, de telle façon que chaque diplômé faisant partie des UYI ait la même chance d'être choisi.

3.5. INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

Dans le cadre de cette étude qui se veut corrélationnelle, le chercheur a opté pour deux types d'instruments de recherche.

Le premier et principal instrument est le questionnaire qui a été administré aux étudiants des cycles sélectionnés. Ce choix s'explique par de nombreux avantages que peuvent offrir le recueil des données par le questionnaire : il est moins coûteux, il s'applique à plusieurs personnes à la fois et fait gagner en temps ; le questionnaire offre également une grande assurance de l'anonymat.

Selon Jean Claude Combessie (2007), « le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et hypothèses préalablement constituées ». Il est composé d'une liste de questions interreliées préparées par le chercheur sur le problème qu'il étudie et basées sur le problème de la recherche à laquelle on doit répondre par écrit.

Pour le questionnaire de la présente étude, les questions ont été choisies sur une échelle de Likert avec quatre options pour mesurer le degré d'accord ou de désaccord des diplômés vis-à-vis des affirmations. Ainsi pour chaque item, on aura les options suivantes :

- ◆ Pas du tout d'accord
- ◆ Pas d'accord
- ◆ D'accord
- ◆ Tout à fait d'accord

Le questionnaire de ce travail est divisé en trois principales parties à savoir l'introduction, le corps du questionnaire et la conclusion.

- ◆ **L'introduction** ; c'est le préambule il présente l'enquête en encourageant les enquêtés à répondre sans crainte et en leur garantissant l'anonymat. Il se termine par la consigne indiquant la manière avec laquelle il faut remplir le questionnaire
- ◆ **Le corps du questionnaire renvoie aux différentes questions issues des indicateurs des variables indépendante et dépendante.** Dans le cadre de ce travail, il a été conçu un questionnaire adressé aux diplômé(e)s du département de géographie de l'UYI. L'identification consiste à obtenir les informations personnelles des enquêtés, en l'occurrence la profession, le niveau d'étude, l'emploi s'il est en lien avec le domaine d'étude, le diplôme académique le plus élevé, le type de formation, l'âge et le sexe du diplômé. **Ainsi le corps du questionnaire a compté 20 questions.**
- ◆ **La conclusion est en fait l'expression de gratitude du chercheur à l'endroit du répondant.** Cette partie s'avère importante pour le chercheur en ce sens que le répondant n'est pas obligé de répondre aux questions qui lui sont posées, c'est la raison pour laquelle ce dernier devrait être remercié pour le temps qu'il consacre à répondre aux questions.

Le second instrument de recherche a été le guide d'entretien. L'entretien étant « un dialogue structuré ou non entre le chercheur et un participant à son étude afin d'identifier ses réponses quant à la problématique de sa recherche. », (Fonkeng & al. 2014). Des entretiens ont

été menés auprès d'une dizaine d'enseignants de l'université de Yaoundé I, afin de recueillir des données qualitatives.

3.6. LA PRÉ-ENQUÊTE

Elle consiste en la première descente sur le terrain pour tester le questionnaire afin de voir si les répondants s'y intéressent ou pas et détecter les questions qui prêtent à équivoque. Une descente dans le département de géographie a été effectuée et le questionnaire a été soumis à 10 diplômés. Cette pré-enquête a permis de réajuster certains items du questionnaire et de recadrer quelques-unes des questions du guide d'entretien.

3.6.1. Validation de l'instrument de recherche

Le préalable pour la collecte des données est de s'assurer de la validité et de la fiabilité de l'outil de collecte, c'est-à-dire s'assurer que le questionnaire mesure ce qu'il est sensé mesurer et qu'il est fiable.

La pré-enquête a permis de vérifier la validité externe des instruments ; les questionnaires ont été soumis à l'appréciation de cinq spécialistes pour vérifier leur validité interne par le calcul d'un coefficient de validité.

Pour mesurer la fiabilité des échelles, il a été calculé le coefficient α de Cronbach pour chaque échelle et la fiabilité totale de l'instrument.

3.6.2. Etablissement de la validité

La validité est l'habileté à produire des découvertes qui sont en accord avec les valeurs théoriques ou conceptuelles. Pour Amin (2005), « Un instrument de recherche est dit valide s'il mesure ce qu'il est supposé mesurer ». Dans ce sens il doit satisfaire à une double exigence : celle de la validité interne et celle de la validité externe.

Validité interne : Toutes les questions qui constituent le construit de ce questionnaire sont issues d'une étude portée sur la VI et les indicateurs de la VD de l'hypothèse générale. En ce qui concerne la VI, ses modalités ont généré les indicateurs autour desquels se sont formulées des questions. L'avis des experts en Psychologie et en Sciences de l'éducation a permis de juger les items de l'instrument. L'index de la validité de l'instrument (IVI) a été déterminé à partir de la formule suivante :

IVI : index de validité pour chaque item Nitems : nombre total des questions Ce jugement a permis d'établir l'index de la validité interne (IVI) à partir duquel a été obtenu le

coefficient de validité inter-juge pour chaque item et il a été évalué une moyenne pour tout l'instrument qui s'élève à (0,89). En référence à cette démarche, cette moyenne étant supérieure à 0,7, l'on peut conclure que l'instrument est valide).

Validité externe : Une pré-expérimentation faite sur 20 sujets ayant les caractéristiques de la population cible a permis de mesurer le manque de concordance entre les réponses exprimées et les comportements observés. Face à cela, certaines questions ont été reformulées de sorte qu'elles suscitent des réactions qui soient fonction de l'information attendue.

3.6.3. Etablissement de la fiabilité

Selon Amin (2005), un instrument est fiable s'il produit le même résultat chaque fois qu'il est utilisé pour mesurer les traits des mêmes répondants, même lorsque l'instrument est administré par d'autres chercheurs. Le coefficient le plus utilisé pour mesurer la fiabilité est un estimateur de la cohérence interne : l'alpha de Cronbach. Les valeurs du coefficient alpha de Cronbach qui ont été calculées par échelle permettent de remarquer que les échelles présentent de façon générale une consistance interne acceptable, montrant ainsi que l'instrument est fiable.

3.7. LA PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES

C'est l'enquête proprement dite. Après avoir obtenu une autorisation de recherche au niveau de la Faculté des Sciences de l'éducation de l'université de Yaoundé 1, la descente sur le terrain a été effectuée le département concerné. Elle s'est passée du 27 Février au 02 Mars 2023. Le questionnaire a été administré aussi bien aux étudiants de master I, II que ceux du cycle doctorat. Il a été remis séance tenante aux répondants et collecté par la suite après que ces derniers ont répondu aux différentes questions. Toutefois, il faut noter que de brèves explications étaient fournies aux répondants, lorsque ceux-ci en sollicitaient.

Compte tenu de la rareté des étudiants dans le département, la procédure a été répétée plusieurs fois, jusqu'à ce qu'on obtienne le nombre de répondants correspondant à l'échantillon. Le questionnaire a été administré à 250 diplômés du supérieur.

Le guide d'entretien réservé aux enseignants de l'Université quant à lui a requis un peu plus de temps, compte tenu des agendas surchargés des enseignants de ce département. Il s'agit d'un entretien dans la forme classique c'est-à-dire face à face, oral et semi-directif.

3.8. TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT ET D'ANALYSE DES DONNÉES

Ce travail se situant dans le cadre des études corrélationnelles dites simples et qui déterminent le degré de relation entre deux variables.

Selon Amin (2005), Le degré de relation est exprimé comme un coefficient de corrélation. Les études corrélationnelles fournissent une estimation de la justesse avec laquelle sont reliées les variables. La force qui relie deux variables déterminera la précision sur la base de leur relation. Nous avons également fait usage de la statistique inférentielle et descriptive. Le test d'hypothèses s'est fait au moyen de la corrélation de Spearman. Une fois le questionnaire récupéré, le dépouillement et les calculs statistiques ont été faite par ordinateur au moyen du logiciel SPSS (Statistical package for social sciences) version 23.0 pour Windows. Après le dépouillement des données, les résultats ont été analysés afin de vérifier les hypothèses et donc répondre à la question principale de recherche qui est celle de savoir s'il existe un lien significatif entre la professionnalisation et l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur.

3.9. FORMULATION DES VARIABLES ET HYPOTHÈSES DE L'ÉTUDE

La formulation des variables et hypothèses de l'étude portera sur une analyse de la qualité des programmes de formation favorisant l'insertion professionnelle des diplômés.

Il s'agira entre autres des questions liées à leur insertion professionnelle et leur impact dans le développement de la société. Il sera à cet effet question d'interroger la pertinence les programmes en soi. C'est pourquoi les différentes hypothèses sont formulées comme suit :

3.9.1. Définition des variables

Deux principales variables émergent de notre étude à savoir la variable indépendante et la variable dépendante qui seront opérationnalisées chacune avec ses indicateurs et ses modalités

◆ La variable indépendante (VI)

Dans la présente étude, la variable indépendante s'intitule : Efficacité de l'offre de formation. Elle nous permet d'expliquer la variable dépendante. Ses modalités sont les suivantes :

VI 1 : les curricula de formation dans le développement des compétences

- Cours magistraux

- Travaux dirigés
- Travaux pratiques
- Travaux personnalisés en entreprise

VI 2 : le profil des enseignants

- Expériences professionnelles acquises
- Compétences
- Qualifications pratiques

VI 3 : l'environnement d'apprentissage

- Salles de cours spacieuses
- Bibliothèques
- Wifi gratuit
- Stages

◆ La variable dépendante

Elle est considérée comme la variable autour de laquelle porte la recherche. Dans ce travail, la variable dépendante concerne Le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat. Ses indicateurs sont les suivantes :

- Expériences professionnelles acquises
- Compétences et performances
- Qualifications pratiques

3.9.2. Formulation des hypothèses de l'étude

HS1 : Les curricula de formation des universités d'Etat favorisent le développement des compétences des diplômés de ces universités.

HS2 : Le profil de formation des enseignants a un impact sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.

HS3 : L'environnement d'apprentissage participe au développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.

3.9.3. Présentation synoptique des variables – hypothèses – indicateurs et modalités

Tableau 1 : Récapitulatif des questions, objectifs, hypothèses, variables et indicateurs de l'étude

Tableau récapitulatif des questions, objectifs, hypothèses, variables et indicateurs de l'étude				
Questionnements	Objectifs	Hypothèses	Variables	Indicateurs
<p>Question principale QG : Dans quelle mesure l'efficacité de l'offre de formation influence-t-il le développement de compétences des diplômés des universités d'Etats au Cameroun ?</p>	<p>Objectif général OG : Examiner l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat au Cameroun</p>	<p>Hypothèse générale HG : L'efficacité de l'offre de formation influence le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat au Cameroun</p>	<p>VI : Efficacité de l'offre de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curricula de formation - Profil de formation des enseignants - Environnement d'apprentissage
			<p>VD : Développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.</p>	
<p>QRS1 : En quoi les curricula de formation influencent -ils le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH ?</p>	<p>OS1 : Analyser l'influence des curricula de formation sur le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>HS1 : Les curricula de formation influencent le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>VII : curricula de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Taux de couverture des programmes -les programmes de formation en Géographie -stage en entreprise - Cours magistraux, TD, TP

<p>QRS2 : En quoi le profil de formation des enseignants influence-t-il la qualité de la formation des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH ?</p>	<p>OS2 : Analyser l'influence du profil de formation des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>HS2 : Le profil de formation des enseignants influence le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>VI 2 : profil de formation des enseignants</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Qualités de l'enseignement - Compétences - les méthodes pédagogiques - La formation des enseignants.
<p>QRS3 : En quoi l'environnement d'apprentissage influence-t-il le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>OS3 : Analyser l'influence de l'environnement d'apprentissage sur le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>HS3 : L'environnement d'apprentissage influence le développement des compétences des diplômés de l'université de Yaoundé I- FALSH</p>	<p>VI3 : Environnement d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Disponibilité de la couverture internet - Salles de cours spacieuses - Bibliothèques fournies

Le but ce chapitre était la description de la méthode et le processus de collecte de donnée afin de confirmer ou d'infirmé l'hypothèse de cette étude. Les informations permettant de réaliser cette étude sont obtenues à partir d'un questionnaire auprès de 250 diplômés et d'un entretien passé auprès des enseignants. Le choix de cette filière a permis d'avoir des informations nécessaires dont cette étude avait besoin étant donné que l'on s'intéresse uniquement aux diplômés qui se sont insérés. Le dépouillement des informations reçues s'est fait sur ordinateur par un statisticien et les résultats obtenu sont analysé et interprété. Le choix de l'outil d'analyse a tenu compte de la nature, du nombre et de la relation entre les variables. Le chapitre s'achève par la présentation du tableau synoptique des variables, des hypothèses, des indicateurs et des modalités.

**CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION, ANALYSE ET
INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Le chapitre précédent nous permis de mettre en lumière la méthodologie qui a orientée la collecte des données de cette étude. Dans le présent chapitre, il est question de procéder d'une part à la présentation de ces données. Il convient de rappeler que la présentation des données est précédée par une tâche qui s'effectue en amont. Il s'agit du dépouillement des données pour ce qui est données quantitatives et de la transcription pour ce qui est des données qualitatives. D'autre part, après la présentation des données, nous allons procéder à l'analyse et présentation des résultats issus de ces données collectées.

4.1. PRÉSENTATION ET ANALYSE DESCRIPTIVE DES DONNÉES QUANTITATIVES

Il s'agit ici de rappeler que notre étude a opté pour un devis mixte qui a associé à la fois une démarche qualitative et une démarche quantitative. De prime à bord, la tâche va consister à présenter les données quantitatives, avant de procéder dans un deuxième temps à la présentation des données qualitatives.

4.1.1. Présentation des répondants

Nous allons tout d'abord procéder à la présentation de notre échantillon de l'étude en s'appuyant sur certains critères tels que le sexe, l'âge, le niveau d'étude du répondant.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon le sexe

Q.1.Sexe

Modalités	Effectifs	Pourcentage
Masculin	125	50,0
Féminin	125	50,0
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Le tableau ci-dessus laisse voir qu'il y'a autant d'échantillonnés de sexe féminin que de sexe masculin.

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'études**Q.2.Niveau d'études**

	Effectifs	Pourcentage
L1	6	2,4
L2	10	4,0
L3	32	12,8
M1	42	16,8
M2	113	45,2
D	47	18,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Les données contenues dans ce tableau montrent que la plupart des échantillonnés sont au deuxième niveau du cycle master avec un pourcentage de 45,2%. Ensuite le cycle doctorat avec 18,8%, le niveau un du cycle master avec 16,8% de l'échantillon et enfin le niveau licence trois avec 12,8% de l'échantillon. Remarquons que les niveaux licence un et deux sont faiblement représentés.

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon l'âge**Q.3.Age**

	Effectifs	Pourcentage
15-20	5	2,0
20-25	64	25,6
25-30	104	41,6
30-35	48	19,2
35-40	19	7,6
40+	10	4,0
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Il ressort du tableau précédent que 41,6% de notre échantillon ont un âge compris entre 25 et 30 ans. Ensuite vient la tranche 20-25 ans avec un pourcentage de 25,6% contre 19,2% pour la tranche 35-40ans. La tranche 35-40ans ne représente que 7,6% tandis que celle de 15-20ans ne représente que 2% de l'échantillon. La part des échantillonnés ayant plus de 40 ans correspond à 4%.

Tableau 5 : Répartition de l'échantillon selon la possession d'un emploi

Q.4. En dehors des études, as-tu un emploi ?

	Effectifs	Pourcentage
Oui	173	69,2
Non	77	30,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Ce tableau laisse voir que 69,2% des étudiants de notre échantillon ont un emploi en dehors des heures de cours, contre 30,8% qui se consacrent pleinement à leurs études.

Tableau 6 : Répartition de l'échantillon selon le lien de l'emploi avec le domaine d'étude

Q.5. Cet emploi est-il en lien avec ton domaine d'étude à l'université ?

	Effectifs	Pourcentage
Oui	95	38,0
Non	155	62,0
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

L'analyse du tableau précédent nous laisse savoir que, des étudiants possédant un emploi, seulement 38% affirment en avoir un en lien avec leur domaine d'études contre 62% pour qui l'emploi n'est pas en lien avec les études.

4.1.2. Présentation et analyse des données sur l'Apport des curricula sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.

Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon la capacité des curricula à développer les compétences

Q.6. Les curricula de formation de ta filière ont pour objectif de développer les compétences

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	12	4,8
Pas d'accord	17	6,8
D'accord	143	57,2
Tout à fait d'accord	78	31,2
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Le tableau ci-dessus laisse voir que la plupart des échantillonnés sont d'avis que les curricula de formation de leur filière ont pour objectif de développer leurs compétences et ce à 88,4% contre 11,6% qui ne partagent pas cet avis.

Tableau 8 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la qualité des programmes sur le développement des compétences

Q.7.La qualité de ces programmes a un impact sur le développement de tes compétences

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	12	4,8
Pas d'accord	30	12,0
D'accord	124	49,6
Tout à fait d'accord	84	33,6
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Les données contenues dans ce tableau montrent que 83,2% des échantillonnés sont d'accord que la qualité des programmes impacte sur le développement de leurs compétences tandis que 16,8% ont des doutes.

Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon l'impact des contenus de formation sur le développement des compétences

Q.8.Les contenus de formation de ta filière favorisent le développement des compétences des étudiants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	8	3,2
Pas d'accord	35	14,0
D'accord	151	60,4
Tout à fait d'accord	56	22,4
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Il ressort du tableau précédent que 82,8% des échantillonnés affirment que les contenus de formation favorisent le développement de leurs compétences, contre 17,2% qui ne partagent pas cet avis.

Tableau 10 : Répartition de l'échantillon selon l'impact des méthodes d'enseignement sur le développement des compétences

Q.9. Les méthodes d'enseignement utilisées par les enseignants de ta filière favorisent le développement des compétences chez les étudiants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	26	10,4
Pas d'accord	60	24,0
D'accord	108	43,2
Tout à fait d'accord	56	22,4
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

L'analyse des données contenues dans ce tableau laisse voir que 65,6% des interrogés estiment que les méthodes utilisées par les enseignants favorisent le développement de leur compétence, contre 34,4% qui ne sont pas d'accord.

Tableau 11 : Répartition de l'échantillon selon l'impact du matériel didactique sur le développement des compétences

Q.10. Le matériel didactique utilisé pour la formation des étudiants favorise le développement de leurs compétences

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	39	15,6
Pas d'accord	86	34,4
D'accord	82	32,8
Tout à fait d'accord	43	17,2
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023.

Le tableau ci-dessus montre que les opinions sur le matériel didactique à disposition restent mitigées. On observe une parité égale pour la modalité « d'accord » et la modalité « pas d'accord », soit 50% pour chacune d'elle.

4.1.3. Présentation et analyse des données sur l'impact du profil de compétence des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.

Tableau 12 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise des méthodes d'enseignement par les enseignants

Q1.1. Les enseignants qui interviennent dans votre filière maîtrisent les méthodes d'enseignement

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	19	7,6
Pas d'accord	53	21,2
D'accord	122	48,8
Tout à fait d'accord	56	22,4
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Les données contenues dans ce tableau montrent que les étudiants interrogés sont « d'accord » à 71,2% que les enseignants intervenants dans leurs filières respectives maîtrisent les méthodes d'enseignement. Par ailleurs 28,8% ne sont pas convaincus.

Tableau 13 : Répartition de l'échantillon selon le lien de correspondance entre le profil de formation des enseignants et la discipline enseignée

Q.12. Le profil de formation de vos enseignants correspond à la discipline qu'ils enseignent

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	22	8,8
Pas d'accord	57	22,8
D'accord	114	45,6
Tout à fait d'accord	57	22,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 20223

Il ressort de ce tableau que la plupart des échantillonnés sont « d'accord » que les enseignants en charge de la dispensation de leurs cours ont un profil de formation en lien avec la discipline enseignée. Cependant une part non négligeable, soit 31,6%, estime que les profils de formation de leurs enseignants ne sont pas en adéquation avec la discipline enseignée.

Tableau 14 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise du contenu d'enseignement par les enseignants

Q.13. Les enseignants ont la maîtrise du contenu d'enseignement et cela favorise le développement des compétences des étudiants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	13	5,2
Pas d'accord	63	25,2
D'accord	122	48,8
Tout à fait d'accord	52	20,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

L'analyse des données contenues dans ce tableau montre d'une part que 69,6% des interrogés sont d'avis que la maîtrise du contenu d'enseignement par les enseignants favorise le développement de leurs compétences. D'autre part, 30,4% ne partagent pas cet avis.

Tableau 15 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la formation des enseignants sur le développement des compétences des apprenants

Q.14. La formation de base des enseignants impacte sur le développement des compétences des apprenants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	9	3,6
Pas d'accord	32	12,8
D'accord	115	46,0
Tout à fait d'accord	94	37,6
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Le tableau précédent laisse voir que la formation de base des enseignants impacte sur le développement des compétences des apprenants selon 83,6% des interrogés, tandis que 16,4% considèrent que la formation de base des enseignants est sans effet sur le développement des compétences des apprenants.

Tableau 16 : Répartition de l'échantillon selon la maîtrise des méthodes d'enseignement par les enseignants

Q.15. La maîtrise des méthodes d'enseignement par vos enseignants impacte sur le développement des compétences des apprenants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	6	2,4
Pas d'accord	29	11,6
D'accord	118	47,2
Tout à fait d'accord	97	38,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023.

Le tableau ci-dessus montre que 86% des répondants de notre recherche déclarent que la maîtrise des méthodes d'enseignement par leurs enseignants favorise le développement de leurs compétences. Toutefois, 14% d'entre eux ne pensent pas qu'il y'a un lien entre la maîtrise des méthodes d'enseignement et le développement des compétences des apprenants.

4.1.4. Présentation et analyse des données sur l'environnement d'apprentissage et impact sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.

Tableau 17 : Répartition de l'échantillon selon les ressources disponible

Q.16. Les ressources disponibles favorisent le développement des compétences des étudiants

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	25	10,0
Pas d'accord	91	36,4
D'accord	94	37,6
Tout à fait d'accord	40	16,0
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

De l'analyse des données de ce tableau, On note que 53,6% des interrogés ont répondu « d'accord » contre 46,4% qui ont opté pour la modalité « pas d'accord ». Ceci traduit d'une part que les ressources disponibles sont indispensables au développement des compétences des étudiants et d'autre part que le développement des compétences pourrait donc dépendre de l'implication de chaque étudiant.

Tableau 18 : Répartition de l'échantillon selon la qualité des infrastructures présentes

Q.17.La qualité des infrastructures présentes dans cet environnement d'apprentissage favorise le développement des compétences

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	36	14,4
Pas d'accord	86	34,4
D'accord	77	30,8
Tout à fait d'accord	51	20,4
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

La lecture des données de ce tableau laisse voir que 51,2% des répondants considèrent la qualité des infrastructures présentes dans leur environnement comme facteur de développement des compétences ; contre 48,8% qui ne partagent pas cet avis.

Tableau 19 : Répartition de l'échantillon selon les interactions avec les autres filières

Q.18.Les interactions avec les autres filières favorisent le développement des compétences des étudiants de ta filière

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	23	9,2
Pas d'accord	65	26,0
D'accord	125	50,0
Tout à fait d'accord	37	14,8
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Il ressort de ce tableau que la plupart des échantillonnés, soit 64,8%affirment que les interactions avec les autres filières contribuent au développement de leurs compétences. Cependant 35,2% ne trouvent pas d'intérêt à interagir avec les autres filières.

Tableau 20 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de la mobilité scientifique sur le développement des compétences des étudiants

Q.19.La mobilité scientifique favorise le développement des compétences des étudiants de ta filière.

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	15	6,0
Pas d'accord	54	21,6
D'accord	130	52,0
Tout à fait d'accord	51	20,4
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Le tableau précédent nous montre que la majorité des répondants affirment que la mobilité scientifique favorise grandement le développement des compétences des étudiants avec un pourcentage de 72,4%. Par ailleurs, 27,6% ne voient pas en la mobilité scientifique un facteur de développement des compétences.

Tableau 21 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de l'environnement d'apprentissage sur le développement des compétences

Q.20.L'environnement d'apprentissage est favorable au développement des compétences des étudiants de votre filière

	Effectifs	Pourcentage
Pas du tout d'accord	23	9,2
Pas d'accord	76	30,4
D'accord	101	40,4
Tout à fait d'accord	50	20,0
Total	250	100,0

Source : données de terrain 2023

Les données contenues dans ce tableau, laisse voir que 60,4% des échantillonnés déclarent que l'environnement d'apprentissage est favorable au développement des compétences contre 39,6% qui ne sont pas d'avis.

4.1.5. Vérification des hypothèses

Il est question pour nous de dire dans quelles mesures nos hypothèses sont valides. Notre étude étant quantitative, nous avons utilisé le coefficient de corrélation de Pearson. Le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson est un indice statistique qui exprime l'intensité et le sens (positif ou négatif) de la relation linéaire entre deux variables quantitatives. C'est une mesure de la liaison linéaire, c'est-à-dire de la capacité de prédire une variable x par une autre y à l'aide d'un modèle linéaire. Il permet de mesurer l'intensité de la liaison entre deux caractères quantitatifs. C'est donc un paramètre important dans l'analyse des régressions linéaires (simples ou multiples).

En revanche, ce coefficient est nul ($r = 0$) lorsqu'il n'y a pas de relation linéaire entre les variables (ce qui n'exclut pas l'existence d'une relation autre que linéaire). Par ailleurs, le coefficient est de signe positif si la relation est positive (directe, croissante) et de signe négatif si la relation est négative (inverse, décroissante).

Ce coefficient varie entre -1 et $+1$; l'intensité de la relation linéaire sera donc d'autant plus forte que la valeur du coefficient est proche de $+1$ ou de -1 , et d'autant plus faible qu'elle est proche de 0 .

- Une valeur proche de $+1$ montre une forte liaison entre les deux caractères. La relation linéaire est ici croissante (c'est-à-dire que les variables varient dans le même sens) ;
- Une valeur proche de -1 montre également une forte liaison mais la relation linéaire entre les deux caractères est décroissante (les variables varient dans le sens contraire) ;
- Une valeur proche de 0 montre une absence de relation linéaire entre les deux caractères.

Tableau 22 : Corrélation de Pearson des variables indépendantes des hypothèses de recherche

		Corrélations		
		VII	VI2	VI3
VII	Corrélation de Pearson	1	,511**	,462**
	Sig. (Bilatérale)		,000	,000
	N	250	250	250
VI2	Corrélation de Pearson	,511**	1	,371**
	Sig. (Bilatérale)	,000		,000
	N	250	250	250
VI3	Corrélation de Pearson	,462**	,371**	1
	Sig. (Bilatérale)	,000	,000	
	N	250	250	250

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

4.1.5.1. Vérification de l'hypothèse de recherche 1

HS1 : Les curricula de formation des universités d'Etat favorisent le développement des compétences des diplômés de ces universités.

. D'après la règle de décision du coefficient de corrélation de Pearson, si la valeur se rapproche de 1, la liaison est forte. Pour l'hypothèse 1, le coefficient de corrélation $r= 1$. Ceci traduit qu'il existe un lien entre la qualité des curricula et le développement des compétences des diplômés.

4.1.5.2. Vérification de l'hypothèse de recherche 2

HS2 : Le profil de formation des enseignants a un impact sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat

. D'après la règle de décision du coefficient de corrélation de Pearson, si la valeur se rapproche de 1, la liaison est forte. Pour l'hypothèse 2, le coefficient de corrélation $r= 1$. Cela signifie que le profil de compétences des enseignants influence la qualité de formation des diplômés d'État.

4.1.5.3. Vérification de l'hypothèse de recherche 3

HS3 : L'environnement d'apprentissage participe au développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.

D'après la règle de décision du coefficient de corrélation de Pearson, si la valeur se rapproche de 1, la liaison est forte. Pour l'hypothèse 3, le coefficient de corrélation $r = 1$. Ceci implique que l'environnement d'apprentissage influe positivement sur le développement des compétences des diplômés des universités d'État.

4.2. ANALYSE QUALITATIVE.

Après avoir présenté et analysé les données issues de la recherche quantitative, il est dès lors question de procéder à la présentation et analyse des données de la recherche qualitative. Nous allons procéder tour à tour à l'analyse des données idiomatique des répondants. Après quoi nous allons procéder à l'analyse des données issues de la transcription des entretiens.

4.2.1. Présentation des données idiomatiques des répondants

Le volet qualitatif de cette recherche a porté sur l'interview des personnels enseignants à l'Université pour mieux comprendre la professionnalisation et surtout l'offre de formation et ses effets sur l'insertion professionnelle des étudiants.

4.2.1.1. Présentation du répondant 1

Agé de 58 Ans révolus, le répondant 1 de notre étude est un enseignant de rang magistral. De sexe Masculin, il est en charge de la formation et de l'accompagnement des étudiants depuis de nombreuses décennies. Il a été auteurs de plusieurs travaux scientifiques (Articles, Livres etc.). Il totalise une expérience professionnelle de trois décennies dans l'enseignement supérieur au Cameroun.

4.2.1.2. Présentation du répondant 2

Le répondant 2 pour sa part est une enseignante aussi de rang magistral. Professeure titulaire des universités au Cameroun, elle est âgée de 56 ans. Auteure de nombreux travaux publiés dans les revues les plus connues, elle totalise une expérience professionnelle très riche. Elle est le moteur de la formation de nombreux produits issus des universités d'état et privée du Cameroun.

4.2.1.3. Présentation du répondant 3

Maitre de Conférences et enseignant de rang dans les universités du Cameroun, le répondant 3 est un enseignant chercheur dont l'expérience professionnelle dans l'enseignement supérieur Camerounais a été enrichie non seulement par ses productions scientifiques, mais aussi par ses travaux de recherche en collaboration avec d'autres collègues. De sexe masculin, l'enseignant est âgé de 53 Ans et totalise une expérience professionnelle d'environ 30 ans.

4.2.1.4. Présentation du répondant 4

Professeure titulaire et enseignante de rang dans les universités du Cameroun, la répondante 4 est une enseignante chercheuse passionnée possédant une grande expérience professionnelle dans l'enseignement supérieur Camerounais a été enrichie non seulement par ses productions scientifiques, mais aussi par ses travaux de recherche en collaboration avec d'autres collègue et les partenariats avec les diverses universités du monde. De sexe féminin, l'enseignante est âgée de 55 Ans et totalise une expérience professionnelle d'environ 28 ans.

4.2.1.5. Présentation du répondant 5

Agé de 50 Ans révolus, le répondant 5 de notre étude est un enseignant de rang magistral. De sexe Masculin, il est en charge du suivi et de l'orientation des étudiants depuis de nombreuses années. Auteurs de plusieurs travaux scientifiques (Articles, Livres etc.). Il regorge d'une expérience professionnelle assez bien rempli dans l'enseignement supérieur au Cameroun.

4.2.1.6. Présentation du répondant 6

Le répondant 6 pour sa part est une enseignante aussi de rang magistral. Professeure titulaire des universités au Cameroun, elle est âgée de 49 ans. Auteure de diverses publications dans les revues les plus connue du pays et d'ailleurs, elle a à son actif une expérience professionnelle très variée de par ses différents postes dans l'administration. Elle est le pilier de la formation de nombreux produits issus des universités d'Etat et IPES du pays.

4.2.1.7. Présentation du répondant 7

Maitre de Conférences et enseignant de rang magistral dans les universités du Cameroun, cet enseignant chercheur dont l'expérience professionnelle dans l'enseignement supérieur Camerounais n'est plus à douter grâce à ses écrits scientifiques, mais aussi par ses travaux de recherche en collaboration avec d'autre université et ses encadrements de master et thèse.

4.2.1.8. Présentation du répondant 8

Enseignant de rang magistral, le répondant 8 est un enseignant qui a fait ses preuves, son bagage intellectuel n'est plus à démontrer ses différentes publications, ses encadrements et séminaires donnés font montre de son expérience professionnelle. Il a à son actif 30 années de service.

4.2.2. Présentation et analyse des résultats.

Thème 1 : Apport des curricula sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.

Sous-thème 1 : qualité des programmes de formation et de leur impact sur le développement des compétences des diplômés d'Etat

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	Il faut prendre en compte un certain nombre de paramètres, une formation va s'évaluer de plusieurs points de vue, du point de vue des programmes, du point de vue des diplômés si on veut mais davantage du point de vue des compétences acquises (...) il s'agit de l'élaboration des programmes et des curricula pour parler comme vous.	A.1 (-)
Enseignant 2	D'emblée je dirais que lorsque vous parlez de la qualité des curricula en lien avec le développement des compétences il faut qu'on sache d'abord si ces curricula, ont été élaborés selon une APC parce que nous avons des curricula dans les universités qui aujourd'hui qui n'abordent pas l'APC il n'y a que quelques universités qui se sont pliées à cela parce que avec le vent de professionnalisation certaines universités ont choisi de revisiter leurs programmes alors nous pouvons dire que ces universités ou on a fait la révision des programmes qui conduisent à un réel développement des compétences mais sinon dans les autres universités c'est pas en application en fait.	A.1 (+)
Enseignant 3	Je peux dire que la qualité des programmes de formation des universités d'Etat est de bonne qualité, ils ont un impact positif sur la qualité des étudiants parce que le Cameroun fonctionne bien on a une économie qui fonctionne grâce aux étudiants produit par ces universités là et une économie qui est même leader dans la sous-région centrale	A.1 (+)
Enseignant 4	La question sur les compétences des diplômés est en lien avec ce que la société attend d'eux mais lorsqu'on regarde les diplômés de l'enseignement supérieur on ne trouve pas une réelle adéquation, la formation reste beaucoup plus théorique elle ne permet pas aux étudiants sortis des écoles de trouver directement un emploi, du moins ceux qui trouvent des emplois c'est beaucoup plus dans le sens de l'enseignement s'il faut parler des facultés de sciences et des lettres, à ce niveau il y'a encore des doutes, les diplômés ne parviennent pas à avoir un emploi direct sur le terrain.	A.1 (-)
Enseignant 5	je pense que jusqu'ici on avait pas suffisamment envisagé ce côté développement des compétences c'est à dire que tant qu'on n'envisageait pas la professionnalisation dans le cadre des universités il n'y avait pas une vision vers les compétences maintenant qu'on est rentré dans cet aspect de professionnalisation des enseignements on se rend compte que les programmes même sont bâtis sur la base des compétences à développer (...l'université au fil du temps s'arrime à cette vision des compétences pour emmener leurs diplômés à être des professionnels une fois leurs études achevées.	A.1(-)
Enseignant 6	Le contenu des curricula dans le cadre des cours théoriques et pratiques renforce les capacités des étudiants des universités d'Etat néanmoins, un accent doit être mis sur la professionnalisation des enseignements.	A.1 (+)
Enseignant 7	Il y a un impact positif, avant de développer les curricula on prend compte de l'employabilité, on ne fait pas des programmes en l'air, on vise d'employabilité de l'apprenant à la fin de la formation.	A.1 (+)
Enseignant 8	en réalité, les programmes ne sont pas en parfaite adéquation avec les besoins réels parce que nous avons plus besoin des gens qui disposent de savoir-faire, nous avons besoin de pratiquer ce que nous recevons comme enseignements, aujourd'hui l'enseignement reste toujours focalisé sur la mémorisation donc elle est essentiellement axée sur le modèle behavioriste qui voudrait que l'apprenant emmagasine mais l'environnement ne lui permet pas de s'exprimer en terme de structure, par exemple un étudiant en management,	A.1 (+)
Enseignant 9	les programmes sont de bonnes qualités ce sont des programmes qui ont été majoritairement revus, en ce qui concerne les programmes faut dire qu'il y en a plusieurs ceux de licences et master et doctorats, les programmes de licences et masters ce sont des programmes professionnalisant, ils permettent aux étudiants aux termes de leur formation de pouvoir s'insérer dans le marché de l'emploi en ce qui concerne les métiers liés à l'éducation, ce sont des programmes dont le but est de professionnaliser et dans ces programmes, leurs particularités c'est qu'ils sont fondés	A.1 (+)

sur une méthode d'alternance c'est-à-dire il y a des cours théoriques et par la suite à un certain moment de la formation il y'a des stages pratiques qui sont associés aux programmes, par exemple en didactique il y a les stages en master 1 et 2 il y'a un stage préformation, d'initiation qui permet aux étudiants de pouvoir observer des éléments liés à la didactique en salle de classe c'est un stage d'observation et en master 2 vous avez un stage pédagogique-didactique qui est plus lié à l'enseignement au primaire et au secondaire également à des métiers liés au suivi pédagogiques tels que les conseillers pédagogiques, donc ce sont des programmes de bonnes qualité qui offrent des perspectives dans le développement des compétences des diplômés surtout dans les métiers liés à l'éducation.

Du tableau ci-dessus, il ressort que les enseignants interrogés affirment majoritairement que les programmes de formation sont de bonne qualité, ils ont été longuement pensés.

Quant à l'impact de ceux-ci sur le développement des compétences, il advient que l'accent doit être mis sur la professionnalisation des enseignements et s'assurer que l'élaboration des dits programmes respectent l'APC. La professionnalisation des enseignements et l'APC sont souvent complémentaires dans la mesure où la professionnalisation peut être mise en œuvre à travers une approche par les compétences. En intégrant ces deux concepts dans les programmes de formation, les universités peuvent mieux préparer leurs étudiants à leur future insertion professionnelle en développant des compétences pratiques et opérationnelles en plus des connaissances académiques.

Toutefois, afin de faciliter l'insertion des diplômés, nous devons tenir compte des besoins de l'économie camerounaise, proposer des programmes de formation en adéquation avec la demande sur le marché du travail, car jusqu'ici, l'insertion des diplômés n'est possible que dans les domaines liés à l'enseignement.

Sous-thème 2 : contenus d'enseignement et leur apport sur le développement des compétences des diplômés d'Etat

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	Cette question est liée à la première question mais vous observerez que dans les formations actuelles il y a encore beaucoup de temps consacrés aux théories vous observerez que les étudiants disposent plus de temps aujourd'hui qu'hier mais on peut se demander ce qu'il fait de ce temps-là en principe l'exécution des programmes devrait être telle que une partie du temps laissée « libre » de l'étudiant soit consacré à l'insertion, à l'immersion professionnelle ce qu'on appelle souvent prosaïquement stage (...) On peut également penser aux finalité qu'ils dispensent il est important aujourd'hui que chaque enseignement que l'on donne ait une finalité les programmes devraient aller dans ce sens-là.	A.2 (0)
Enseignant 2	Ca rejoint un peu ce que je venais de dire tout à l'heure si les curricula ne définissent pas les compétences que l'étudiant doit avoir à la fin de sa formation je pense la a un référentiel de compétences combien d'université ont misent à disposition un référentiel de compétence ? parce que c'est le référentiel de compétence qui permet de définir les compétences qui sont liées à un métier de telle sorte qu'au sortir de	A.2 (+)

	l'université l'étudiant qui a fini sa formation puisse réellement travailler être compétent face à une tâche qui l'attend dans son entreprise ou dans son lieu de travail donc tout cela sera lié. Quelles sont les compétences qu'on doit définir ? on doit les connaître, pourquoi on forme ? on doit les connaître et si on forme à un métier on doit connaître tout cela, quand ce n'est pas défini c'est difficile.	
Enseignant 3	Grosso modo ils st bons peut-être pas parfaits ni excellents mais ils sont bons	A.2 (0)
Enseignant 4	les contenus d'enseignements proviennent d'un cadre qu'on appelle le référentiel de formation c'est ce référentiel de formation qui définit le type d'individus qu'on veut former lorsqu'un référentiel de formation il reste beaucoup plus théorique il n'y a pas toujours ces contenus en ce sens qu'il ne permet pas aux formés de directement trouver un emploi, les compétences qu'ils ont c'est beaucoup plus dans le sens de l'enseignement pour nous qui sommes passés par la FALSH au niveau de la thèse les choses deviennent encore plus difficiles parce que le nombre est très peu et maintenant les emplois ne sont pas trouvés selon nos attentes.	A.2 (+)
Enseignant 5	les contenus d'enseignement ont un caractère professionnel à présent il suffit de regarder les titres des unités d'enseignements si l'on prend un cours comme celui de la gestion des projets on voit que en enseignant aux apprenants à monter des projets (...) ceci va donc être vrai dans tous les domaines de la vie ce qui veut dire que l'étudiant en question est compétent il peut créer quelque chose pour résoudre ce problème d'emploi par exemple, les contenus sont donc axés sur le développement des compétences et prépare les apprenant à être des professionnels sur le terrain après leurs études.	A.2 (+)
Enseignant 6	Les contenus d'enseignement sont bons mais nous, les enseignants devront davantage mettre un accent particulier sur les travaux pratiques et les travaux dirigés.	A.2 (+)
Enseignant 7	Les contenus d'enseignement sont assez riches parce qu'on a les programmes et les syllabus, on change les programmes dans les universités tous les cinq ans, les dirigeants des Universités changent les programmes selon les besoins de la société et des entreprises pour enrichir les programmes pour qu'ils soient en adéquation.	A.2 (+)
Enseignant 8	il n'a pas assez d'ouvertures, il a des compétences, une bonne formation mais en terme pratique sur le terrain professionnel c'est difficile en définitive nos programmes ne sont pas en adéquations avec le monde de l'entreprise, ailleurs ils ont de bons libellés mais parfois on manque de spécialiste dans ces domaines beaucoup sont des disciplines nouvelles qui nécessitent pleinement des spécialités et parfois on ne les a pas du coup on fait appel à d'autres qui n'ont pas vraiment la finesse dans le domaine ;	A.2 (-)
Enseignant 9	Les contenus sont de divers qualités et de nature différentes, les contenus s'adosent généralement sur les objectifs de la formation, de manière générale ne didactique la plus part des contenus tournent autour des métiers liés à la didactique par exemple les métiers en lien avec l'enseignement et ce n'est pas le seul parce qu'il faut souligner que la didactique n'a pas véritablement pour rôle de former les enseignants, les enseignants sont formés à l'ENS mais pour comprendre les problèmes liés à l'enseignement il faut insister sur les aspects liés à la formation donc l'introduction de ces contenus permet d'avoir des compétences sur les métiers à l'enseignement par exemple nous avons des étudiants qui au terme de leurs formation ont des contrats d'enseignements dans des collèges à partir des compétences qu'ils ont eu à développer grâce aux contenus enseignés, vous avez des contenus liés à l'ingénierie didactique qui peuvent être mobilisé dans la conception des dispositions de formation aussi bien dans les structures de formation publiques et privées, des cours sur les technologies éducatives on peut former des experts dans ce domaine qui peuvent proposer des solutions ou créer des startups dans le domaine de l'éducation. On a eu plusieurs étudiants qui ont créés des entreprises et proposé des projets pouvant permettre la création d'une entreprise.	A.2 (+)

Les données d'entretien contenues dans ce tableau nous laissent comprendre que la qualité des contenus d'enseignement est étroitement liée à la qualité des programmes. Tous deux dépendant du référentiel de formation de la faculté, de l'université. Il est essentiel et permet de définir clairement les objectifs visés par chaque formation, ainsi que les compétences attendues chez les étudiants. Cela garantit la qualité de l'enseignement dispensé et permet aux étudiants de savoir ce qu'ils doivent apprendre. Faciliter la lisibilité des parcours : En définissant les différents éléments de la formation (objectifs, compétences, contenus, évaluation), le référentiel de formation facilite la lisibilité des parcours pour les étudiants. Ces derniers peuvent ainsi mieux planifier leur cursus et comprendre les attentes de chaque formation. Le référentiel de formation permet d'assurer la cohérence entre les différents enseignements proposés au sein d'une même filière ou d'un même cursus. Il permet d'éviter les redondances ou les incohérences dans les contenus enseignés.

On note néanmoins que les contenus sont davantage théoriques que pratiques, ce qui laisse beaucoup de temps libre aux étudiants et ne favorise donc pas à hauteur le développement des compétences requises par le marché du travail qui se veut extrêmement compétitif.

Sous-thème 3 : méthodes d'enseignement et de leur influence sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat au Cameroun

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	Question difficile parce qu'il faut suivre l'insertion des diplômés des universités d'Etat après l'acquisition des diplômes. Faut les suivre en entreprise mais il reste que les entreprises font le reproche général aux universités de leurs donner des produits inopérants. ça veut dire que lorsque les entreprises recrutent les diplômés des universités d'état il faut soit les former ou les reformer c'est à dire leurs faire effectivement développer des compétences c'est à dire que les programmes, les enseignants et les enseignantes eux-mêmes accordent difficilement une importance à savoir quels sont les besoins de la société. Les méthodes d'enseignements servent quand on les applique correctement , elles sont susceptibles d'accompagner les étudiants et de développer en eux des compétences pour l'exercice d'un métier donc c'est clair mais faudrait-il qu'on connaisse quelles sont les méthodes qui peuvent conduire à un réel développement des compétences dans nos universités aujourd'hui on a cru qu'il n y a que le cours magistral qui peut permettre d'avoir une tonne de savoir mais quand on parle de développement des compétences il y'a des méthodes bien spécifiques pour enseigner, on ne va pas rester dans le cours magistral on va utiliser les approches et les techniques qui vont permettre à l'étudiant de développer une ou des compétences , je vois ici des approches telles que l'approche par problèmes, l'approche par résolution des pb ou à la fin on voit comment l'étudiant apprend quelles sont les techniques qu'il doit utiliser pour résoudre un problèmes parce que lorsqu'il sera sur le terrain il sera généralement appeler à résoudre des problèmes, apporter des solutions a des problèmes dans l'exercice de sa tache ou de ses fonctions.	A.3 (0)
Enseignant 2	L'Etat s'emploie à améliorer les méthodes elles sont bonnes dans le principe mais elles ne sont pas toujours bien appliquées, les méthodes dans le LMD par exemple demandent qu'on consacre beaucoup de temps à l'exercice de l'étudiant pratique mais dans la réalité les enseignements magistraux continuent de dominer les travaux personnels de l'étudiant, les Travaux Pratiques, Travaux Dirigés	A.3 (+)
Enseignant 3		A.3 (0)

Enseignant 4	<p>les méthodes d'enseignements dans les universités ont associées les méthodes magistrales et constructivistes mais dans la méthode magistrale le cours magistral est toujours de mise parce que au niveau des étudiants eux même ils attendent la plus part des cours qui se font comme un apport, ils aiment bien ces enseignants qui viennent faire des discours et à la fin ils ressortent maintenant au niveau de leurs impact ce sont les résultats qui peuvent nous dire si le cours qui a été fait dans la méthode magistral a été assimilé et lorsqu'on regarde la méthode constructiviste qui consiste à donner les devoirs aux étudiants à faire à la maison et à donner des travaux dirigés on se rend compte que les étudiants parmi eux il y'a un groupuscule qui traite les devoirs et les autres sont un peu comme des wagons qui suivent la locomotive donc la méthode est à réfléchir elle ne donne pas encore les résultats attendus, jusqu'ici le pourcentage n'est pas celui attendu</p>	A.3 (+)
Enseignant 5	<p>parlant des méthodes d'enseignement elles évoluent certes mais nous sommes encore encrée dans les anciennes méthodes parce que le cours magistral reste la démarche d'enseignement la plus utilisée or à l'heure actuelle on devrait avoir moins de cours magistral et beaucoup de participation des apprenants c'est à dire l'enseignant ne devrait plus être au centre du dispositif enseignement-apprentissage (...)parlant des méthodes d'enseignement-apprentissage qui permettent le développement des compétences il y a encore beaucoup à faire dans notre milieu.</p>	A.3(+)
Enseignant 6	<p>Les méthodes d'enseignements sont bonnes mais il faut insister encore plus sur le temps personnel de l'étudiant (TPE) qui oriente et construit l'étudiant dans la recherche.</p>	A.3(+)
Enseignant 7	<p>Les méthodes d'enseignements sont de qualité car l'université organise des séminaires de pédagogie chaque année pour mettre tous les enseignants à jour, un accent est mis sur les nouvelles recrues les assistants au niveau des pédagogies universitaire et donc et donc ils sont en mesure de dispenser les cours, ils en ont la capacité grâce aux formations ce sont des chercheurs et l'influence est positive.</p>	A.3(+)
Enseignant 8	<p>pour ce qui est des méthodes d'enseignement il faudrait voir en fonction des compétences qu'on voudrait développer chez les apprenants un modèle d'apprentissage qu'il faudra adopter alors nous sommes à lire ou on parle de l'APC ou approche socioconstructiviste de l'apprentissage qui voudrait que l'apprenant soit au centre de ses préoccupations, qui voudrait que l'apprenant construise lui-même son savoir par interaction avec ses pères, camarades son environnement, on voudrait que l'apprenant soit en quelque sorte autonome mais seulement ce modèle d'apprentissage nécessite un réel investissement en terme de matériel finance, infrastructure ça peut être la disposition des salles de classes, les bibliothèques, les outils informatiques, toute une batterie de mesure il faudrait que les approches pédagogiques soient revues qu'on puisse investir dans les nouvelles approches en fonction de l'environnement dans lequel on se trouve, dans un environnement où l'effectif est pléthorique, il faudrait qu'on trouve les méthodes propre à notre système.</p>	A.3(0)
Enseignant 9	<p>c'est un peu mitigé, il faut signaler qu'il y'a eu une évolution au niveau des méthodes 'enseignements à la faveur de l'arrivée du covid, nous avons eu l'introduction de l'enseignement hybride ça veut dire que c'est un enseignement qui associe des méthodes en présentiel et un enseignement en ligne, à partir de ces méthodes, l'étudiant peut avoir accès aux informations à tout moment à tout lieu et nous associons des méthodes dites traditionnelles c'est dire le cours magistral à des démarches de projet ou on propose des devoirs de groupe, des TD et même une série de projet menée dans le cadre de travaux de groupe ou les étudiants ont pour objectif de proposer des solutions face à des problèmes didactiques , sociaux sur ce plan les méthodes d'enseignements peuvent favoriser le développement des compétences parce que la pédagogie universitaire encourage l'APC ce qui est mis en place mais il faut reconnaître que ce n'est pas souvent facile parce qu'il y a certaines contraintes qui ne permettent pas la mise en place de ces méthodes et des problèmes liés à l'accès aux salles, aux matériels, l'accès à internet, parfois des effectifs pléthoriques qui ne favorisent pas l'application effective de ces méthodes donc au niveau de la qualité, elle est mitigée, il y a des enseignants qui font des efforts pour l'intégration d'un certain nombre de méthodes et il y a des contraintes infrastructurelles, financières, économiques qui font en sorte que les compétences des étudiants ne soient pas véritablement développées</p>	A.3 (+)

De la lecture des données d'entretien précédentes, nous constatons que les enseignants sont unanimes sur le fait que le cours magistral reste la méthode la plus utilisée dans nos universités malgré l'adoption du système LMD qui voudrait que les enseignements soient davantage pratiques et mise en action de l'APC. Par ailleurs, les études de cas, les projets de groupe, les simulations, les stages en entreprise et les travaux pratiques (travaux dirigés, travaux personnels de l'étudiant) permettent aux étudiants de mettre en pratique leurs connaissances théoriques et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Ainsi, les méthodes d'enseignement jouent un rôle crucial dans le développement des compétences chez les étudiants. En privilégiant des approches actives, participatives, basées sur l'APC et intégrant la technologie, les établissements d'enseignement peuvent mieux préparer les étudiants à leur future vie professionnelle en développant des compétences pratiques et opérationnelles essentielles.

Cependant on note une volonté des enseignants interrogés mais ceux-ci affirment que les paramètres ne sont pas toujours compatibles à la mise en action effective des méthodes autres que celle du cours magistral.

Thème 2 : Impact du profil de compétence des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.

Sous-thème 1 : Maitrise du contenu disciplinaire par l'enseignant et impact sur la qualité de la formation des diplômés des universités d'Etat.

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	Vous mettez ensemble deux choses il serait peu honnête de remettre en question de manière systématique la qualité de la maîtrise l niveau disciplinaire des enseignants ; de nombreux enseignants camerounais maîtrisent leurs disciplines ce ne sont peut-être pas là, la question parce que la maîtrise d'une discipline parfois peut se limiter au niveau des concepts ça peut être une maîtrise des concepts et le problème aujourd'hui vous voyez effectivement des jeunes étudiants qui comme leurs enseignants maîtrisent les concepts mais est-ce qu'ils transforment ces concepts en compétences (..) C'est à dire que les formations que l'on propose ne st pas tjrs en adéquation avec la demande sur un terrain et donc ça signifie qu'il faut un réel dialogue entre l'université, le mode de l'entreprise et la société pour définir les besoins et déterminer les profils de sorti.	B.1(0)
Enseignant 2	C'est tout à fait normal, un enseignant qui ne maîtrise pas les contenus il sera en train d'enseigner quoi ? on se pose là devant un dilemme il faut absolument que les enseignants maîtrisent les contenus parce que ce n'est pas leurs thèses qu'ils viennent enseigner c'est un programme avec un contenu et des objectifs qui sont clairs qu'ils viennent enseigner à l'université dc les enseignants devraient davantage tout faire pour être à la hauteur s'instruire, avoir des réelles capacités pour enseigner une discipline bien déterminée.	B.1(+)
Enseignant 3	La maîtrise des contenus est globalement bonne, pas forcément les meilleurs au monde mais elle est bonne	B.1(+)

Enseignant 4	à ce niveau on fait encore appel au référentiel de formation, il s'agit de l'ingénierie de l'analyse des besoins on va se rendre compte que les enseignants qu'on forme sont en réalité disposés à tout type d'enseignement précis maintenant il se trouve que ceux qui sont formés dans leurs disciplines et qui enseignent dans leurs disciplines performant plus que ceux qui viennent d'autres disciplines pour enseigner dans les disciplines destinataires donc l'enseignant qui a eu une formation disciplinaire doit enseigner dans la formation qu'il a reçue par ce que cela aura un impact réel vu qu'il connaît les théories et les pratiques, l'épistémologie de la discipline, il lui est plus facile de transmettre mais de détailler et de permettre aux étudiants de mieux comprendre	B.1(+)
Enseignant 5	la maîtrise du contenu disciplinaire est très importante c'est un des aspects qui mérite beaucoup d'attention lorsqu'on est enseignant c'est à dire il n'est pas normal pour un enseignant d'enseigner des contenus dont il n'a pas la maîtrise donc il est nécessaire de maîtriser la discipline avant de pouvoir la dispenser, on ne saurait pas parler de choses qu'on ne maîtrise pas, donc la maîtrise du contenu disciplinaire est très importante et on devrait s'assurer que tous les enseignants qui se trouvent à un poste précis disposent des connaissances nécessaires pour assumer leurs tâches sinon on risque d'aller à la dérive par exemple un enseignant de français ne devrait pas être appelé à enseigner la physique ce n'est pas possible parce qu'il faudrait déjà qu'il maîtrise cette discipline, il faut faire attention aux profils, il doit être respecté et correspondre à l'emploi sinon on court à la dérive	B.1(+)
Enseignant 6	La maîtrise du contenu disciplinaire par l'enseignant a un impact positif sur la qualité de la formation ; les enseignants choisis pour enseigner sont des spécialistes du domaine dans lequel ils sont sollicités, de ce fait ils sont à même de transmettre le savoir aux apprenants.	B.1(+)
Enseignant 7	Je peux dire que l'impact de chaque enseignant n'est pas fait au hasard on fait les recrutements dans les universités selon les spécialités et les besoins de la faculté, on ne recrute pas l'enseignant pour recruter. Si par exemple c'est le poste d'un enseignant d'anglais qui est manquant le choix sera fait parmi les professeurs d'anglais qui auront au moins le niveau master surtout doctorat, si c'est un mathématicien on cherchera un enseignant avec un doctorat en mathématique donc il y a le niveau avant d'être sélectionné pour dispenser un cours dans une université.	B.1(+)
Enseignant 8	Je pense qu'un enseignant ne peut pas enseigner ce qu'il n'a pas appris je pense que dans notre université pour la plupart ils ont les profils adéquats, il est vrai on est dans un environnement qui prône l'interdisciplinarité et qu'un enseignant ne se cantonne pas seulement dans sa spécialité mais qu'il aille un peu chercher dans d'autres disciplines qui font intervenir les enseignants de divers profils pour enseigner la même chose, c'est pour donner plus de chances à l'apprenant de pouvoir profiter de l'expérience de plusieurs par rapport à la même thématique par exemple si on prend l'unité d'enseignement « la pédagogie » qu'on va subdiviser en deux sous parties peut-être les méthodes pédagogiques et les courants pédagogiques, alors il y a des enseignants qui sont bien calés en CP et d'autres en MP lorsqu'on fait intervenir ces enseignants dans la même UE mais de profils différents et que chacun est calé dans son profil l'apprenant a la chance de profiter.	B.1(+)
Enseignant 9	oui c'est important il faut maîtriser le contenu disciplinaire, la plupart des enseignants a une maîtrise du contenu disciplinaire lié aux unités d'enseignements qu'ils dispensent, ça veut dire que parfois la distribution des UE est souvent adossée par les compétences disciplinaires au sein de notre département la distribution repose véritablement au niveau de ce choix des contenus disciplinaires, au niveau des spécialités il y a un effort qui est fait, au niveau du choix des enseignants en fonction de la maîtrise disciplinaire et cela fait en sorte que les étudiants aient des enseignements de qualité à l'issue de leur formation bien que dans certains cas aussi faute de personnel, spécialiste on a souvent recouru à des personnes qui s'adaptent parce qu'il y a des axes de recherche nouveaux ou on ne retrouve pas toujours une personne qui a la maîtrise disciplinaire du contenu mais lorsqu'on attribue un cours l'enseignant qui dispense ce cours fait un effort d'avoir maximum d'infos de ce former pour pouvoir donner le meilleur.	B.1(+)

Du tableau précédent, il ressort que la majeure partie des interrogés sont d'avis que la maîtrise du contenu disciplinaire a un impact important sur la formation des étudiants.

La maîtrise des contenus disciplinaires par l'enseignant est un facteur déterminant pour assurer la qualité de la formation des étudiants. En transmettant des connaissances approfondies, en guidant et en motivant les étudiants, et en proposant des évaluations de qualité, les enseignants contribuent significativement au développement des compétences et à la réussite académique des étudiants.

Cependant il arrive que des enseignants aux profils divers se retrouvent à dispenser la même unité d'enseignement, de cette manière aussi, l'étudiant pourra bénéficier de l'expérience de chacun d'eux par une formation meilleure et par là développer de multiples compétences.

Toutefois, il peut s'avérer qu'il y ait un manque de personnel, et la faculté se retrouve en train d'attribuer une discipline à un enseignant qui n'a rien à voir avec sa formation de base.

Sous-thème 2 : *Impact de l'adéquation entre formation initiale et poste d'affectation sur le développement de compétences des diplômés des universités d'Etat*

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	La question revient au profil des enseignants et peut-être pas à ses qualités et à ses connaissances ; le travail à faire c'est d'emmener ses étudiants à transformer les concepts en les mettant en application ou à faire des applications des conseils qu'il met à leurs dispo mais je dis que pour pouvoir le faire il faut avoir soit développé les applications en questions soit réfléchir aux finalités du savoir dont on est dépositaire alors ça fait qu'on ne peut donner un profil prof que si on est soit mm professionnel ou alors si on pose la question de la finalité des concepts qu'on mobilise dans ses enseignements les questions se rejoignent il est important que l'enseignant soit le 1 ^{er} à se professionnaliser parce qu'on a l'habitude de penser que l'enseignant est un professionnel ce n'est pas toujours le cas...	B.2(+)
Enseignant 2	On devrait avoir une adéquation entre la formation reçue et les compétences qu'on doit manifester sur le terrain, il y a bien un lien c'est pourquoi on dit davantage que le personnel qui est sur le terrain puisse avoir une place au niveau de l'université pour qu'il y ait une adéquation étroite parce que l'université forme pour que la société utilise et dès l'instant où il n'y a pas un lien on ne peut pas former un produit que la société ne va pas utiliser il faut qu'il y ait absolument un lien on forme pour résoudre un problème donc la formation au niveau des universités devrait être réalisée au regard des besoins qui se posent dans notre société pour que tout se fasse en harmonie sinon si ça se fait en disharmonie on aura véritablement pas d'impact, l'université va former des savants et la société va continuer à chercher des gens qui doivent les aider à résoudre leurs problèmes .	B.2(+)
Enseignant 3	Le problème se pose quand ça concerne une fonction opérationnelle et technique ça devient compliqué par la suite d'enseigner	B.2(+)
Enseignant 4	la formation initiale celle qu'on reçoit bien évidemment on doit enseigner dans la discipline de formation même s'il arrive qu'il y a une forme de transversalité interdisciplinarité qui peut faire en sorte qu'il puisse aller enseigner dans une autre discipline parlant du poste d'affectation à ce jour il y'a une forme d'adéquation parce	B.2(+)

Enseignant 5	<p>que pour ceux qui ont été formé à la FALSH ont été effectivement recruté à la FALSH et ils enseignent dans le département de formation.</p> <p>si l'on a pas été formé à un métier il serait difficile de se retrouver sur le terrain en train d'exercer ce métier, c'est vrai qu'il existe des autodidactes, il y a des personnes qui se forment elles-mêmes et qui parfois arrivent à acquérir de compétences sans être passé par une formation initiale mis la formation initiale reste indispensable, sans formation initiale on ne serait pas capable d'enseigner si on est par exemple dans le métier de l'enseignant , si on est pas passé dans une école de formation à l'enseignement ça devient difficile de se retrouver affecté dans un établissement pour dispenser une discipline quelconque parce que lorsqu'on parle d'enseignement il y a par exemple derrière le métier d'enseignant on a toute l'ingénierie didactique, ingénierie de conception, il faut savoir comment préparer ses cours, comment faire un plan de cours, ça demande toute une ingénierie et celui qui n'en a pas la maîtrise on se demande bien comment ils en sort une fois qu'il se retrouve dans des salles de classes est ce qu'il le fait comme ça de manière hasardeuse ? non lorsqu'on est dans le domaine de l'enseignement on ne fait rien de manière hasardeuse. Il y a des compétences qui sont requises pour pouvoir préparer des cours, évaluer des apprentissages, apporter des remédiations quand les apprenants rencontrent des difficultés.</p>	B.2(+)
Enseignant 6	<p>.....</p> <p>.....</p>	B.2(0)
Enseignant 7	<p>Oui, comme je viens de dire il y a l'adéquation entre formation initiale et poste d'affectation par ce qu'on ne peut pas prendre un professeur de physique pour partir dispenser un cours de mathématique, il y'a une liaison entre l'enseignant et chaque poste d'activité, il y'a un spécialiste qui est retenu pour enseigner dans son domaine, cela n'est pas fait par hasard.</p>	B.2(+)
Enseignant 8	<p>c'est vrai qu'on n'enseigne pas toujours ce qu'on a appris mais lorsqu'on est titulaire d'un doctorat, lorsqu'on a suivi une formation on peut enseigner tout, il suffit d'avoir la volonté et la motivation, un enseignant à la base ne peut que transmettre ce qu'il a appris mais il y'a ce qu'on appelle l'auto apprentissage et ça a ça que beaucoup d'entre nous font recours, ce qu'on est appelé à enseigner aujourd'hui c'est pas ça qu'on a appris au départ mais avec le background intellectuel, nos capacités d'adaptation du milieu on peut vraiment se surpasser et donner le meilleur de nous-mêmes, on peut donner satisfaction dans les différentes tâches qui nous sont confiées. Donc l'adéquation et le poste d'affectation vont de pair.</p>	B.2(+)
Enseignant 9	<p>c'est un véritable problème, parfois l'affectation des enseignants à des postes qui ne sont pas parfois de leurs spécialités fait en sorte ils dispensent des cours dont ils n'ont pas la maîtrise du contenu disciplinaire et cela ne favorise pas toujours le développement des compétences chez les diplômés , ça veut dire qu'on peut attribuer un cours d'un champ de recherche à une personne qui n'est pas toujours expertes, ça fait en sorte que le cours sera biaisé et les étudiants n'auront pas développé des compétences liées à cette UE, même au niveau d'encadrement de mémoires et thèses parfois l'attributions des étudiants à des encadrants n'est pas toujours lié à la spécialité de celui qui doit encadrer, les étudiants sont parfois encadrés par des personnes qui ne sont pas du même champ disciplinaire et la conséquence c'est que les étudiants ne bénéficient pas de l'encadrement adéquat et ils produisent une recherche qui n'est pas toujours de qualité, ils n'auront pas développé des compétences liées à leurs spécialisations</p>	B.2(+)

Du tableau ci-dessus nous relevons que le choix du poste d'affectation ne provient pas du hasard, il est essentiel que la formation initiale de l'enseignant soit en adéquation avec la discipline qu'il dispense afin d'assurer une formation de qualité.

En combinant compétences, confiance, adaptabilité et développement professionnel continu, les enseignants peuvent maximiser leur impact sur l'apprentissage des étudiants et contribuer positivement à leur parcours académique.

Par ailleurs on note qu'il peut arriver que le poste d'affection ne concorde pas avec la formation initiale, ce qui nous renvoie à un auto-apprentissage de la part des enseignants. Comme l'a précisé un des interrogés « il faut faire appel au background intellectuel », un chercheur doit pouvoir s'adapter.

Toutefois en cas d'inadéquation, l'étudiant ne recevra que des compétences basiques de la part son enseignant, celui-ci n'étant pas dans son domaine de prédilection.

Sous-thème 3 : *impact de la compétence pédagogique et didactique de l'enseignant sur la qualité de la formation des diplômés des universités d'Etat.*

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	C'est une question qui revient je reprends pour dire q si on est théoricien on va former un théoricien, si on est un praticien on va former un praticien aussi simple que cela maintenant il faut également un mécanisme. Il y a un besoin qui va faire qu'on transforme des gens en automate effectivement une adéquation qu'il faut trouver entre les conceptuels et les savoirs pratiques ou la transformation des savoirs conceptuels en savoir-faire pratique. Le problème général aujourd'hui c'est qu'il y a des savoir conceptuels qui n subissent pas la transformation pour devenir des SF Pratique et c'est à ce moment la q on pt faire des griefs aux enseignants des universités d'état qui pour très peu font ce pas la première fois dans la professionnalisation. Le pas de la transformation des concepts en compétences pour un savoir-faire c'est un problème essentiel pour la formation aujourd'hui.	B.3 (0)
Enseignant 2	Effectivement, la compétence pédagogique est très importante ainsi que la compétence didactique lorsqu'on est formateur dans les universités, surtout quand on fait une formation à l'enseignement les compétences didactiques vont donner les connaissances là vous voyez les savoirs savants alors que les connaissances pédagogiques vont vous permettre d'utiliser des moyens efficaces, techniques pour accroître vraiment l'efficacité de ceux à qui vous avez à faire, donc il est important que les enseignants au niveau universitaire aient la maîtrise des compétences pédagogiques et didactiques pour mieux accomplir leurs tâches de formation.	B.3(+)
Enseignant 3	Elle a un impact certain c pk les universités se forcent à apporter une formation au nouveaux enseignants comme aux anciens nous pensons q l'enseignements n'a pas une affaire de spontanéité c pas un don c un métier qui s'apprend donc quand on n l'apprend pas on a beau être un scientifique de grand renom on ne sera pas forcément un bon enseignant mais l'université est organisée de telle manière que les grands enseignants donnent des cours magistraux qui sont répétés par des enseignants plus jeunes qui vont diriger des travaux et les autres exercices qui permettent donc que les notions soient assimilées par les étudiants.	B.3(+)
Enseignant 4	à ce niveau il y a un réel problème parce que les enseignants du supérieur à part ceux qui passent par les écoles normales reçoivent une pédagogie et au niveau du supérieur ce qui prime c'est l'épistémologie de la discipline ça veut dire les savoirs dans la discipline et à ce niveau il y a un réel problème parce que c'est chaque enseignants qui fait une pédagogie individualisée c'est à dire l'enseignant décide de mettre sur pied sa propre pédagogie parfois parce qu'il a vu ses enseignants faire ou ses	B.3 (+)

	collègues met donc sur pieds sa forme de pédagogie bien évidemment elle a un impact dans ce sens si l'enseignant parvient à donner les résultats conséquents on peut faire des recherches comme celles que vous êtes en train de mener sur cette forme de pédagogie qui n'est pas une pédagogie formelle c'est une pédagogie plutôt informelle parce qu'elle dépend de l'enseignant. En réalité l'absence de formation pédagogique d'un enseignant a un impact sur son enseignement.	
Enseignant 5	un enseignant qui se retrouve sur le terrain a besoin d'avoir des compétences en didactique et pédagogie parce que lorsque vous allez sur le terrain vous devez être capable de gérer votre classe par exemple, lorsqu'on parle de pédagogie on voit la gestion de la classe (...)il faut être à même de comprendre pourquoi un enfant se comporte de telle façon , il y a des problèmes de sociologie et autres et toutes ces disciplines là on les a en formation initiale donc l'enseignant est celui-là qui doit avoir un regard complet de l situation de la salle de classe.	B.3 (+)
Enseignant 6	B.3(0)
	...	
Enseignant 7	Comme je viens de dire, quand on recrute un enseignant il n'a pas encore le niveau suffisant pour dispenser un cours à l'université c'est pour cette raison que les universités surtout l'université de Yaoundé 1 organise des séminaires de formations pour former les jeunes enseignant sur comment enseigner leurs matières dans les universités d'Etat donc l'impact est positif car il y a régulièrement des formations de pédagogies et didactiques qui sont organisés	B.3(+)
Enseignant 8	vous évoquez là deux aspects liés aux activités enseignement-apprentissage, très important ; pédagogie qui va faire allusion aux approches et méthodes qu'il va utiliser maintenant la didactique qui va interroger la dimension du savoir, le contenu de ce que l'enseignant veut enseigner, il est question d'interroger les méthodes que l'enseignant va mobiliser pour transmettre un savoir, en fonction du profil des apprenants qu'on a en face de nous on a les kinesthésique, les auditifs, les visuels il y'a une méthode pédagogique qui est proche pour pouvoir faire passer le contenu, cela nous emmené à faire venir ce qu'on appelle le « triangle didactique, tripartite qui interroge la relation entre l'enseignant, l'apprenant et le savoir donc c'est l'enseignement pedagogico-didactique dans le phénomène Enseignement/apprentissage. Si l'enseignant ne maîtrise pas le contenu c'est à dire la didactique, Si l'enseignant ne maîtrise pas les méthodes CAD la pédagogie il va de soi que l'apprentissage va fausser , il n y aura pas apprentissage , comme je le disais la pédagogie fait appel aux outils d'enseignement pour transmettre un savoir qui a été sélectionné par la didactique , il est important que l'enseignant maîtrise ces deux aspects la sinon il lui manque quelque chose.	B.3(+)
Enseignant 9	ça a un gros impact c'est vrai qu'on a toujours coutume de penser qu'a l'université ce sont des savoirs disciplinaires qu'on a pas besoin de la pédagogie et de la didactique mai c'est important, voilà pourquoi à un certain niveau chaque année à l'université on organise des séminaires de pédagogie lié à des aspects didactiques ça veut dire qu'un enseignant qui n'a pas la maitrise des compétences pédagogiques et didactiques ne pourra pas aisément dispenser son cours et n'aura pas une maitrise adéquate pour développer une compétence donc la non maitrise des compétences a un impact directe sur la formation parce que l'enseignant sera cloîtré sur les méthodes pédagogues traditionnelles qui sont dépassées et ne sera pas ouvert à l'innovation pédagogique , l'introduction de nouvelle méthodes et techniques d'enseignement qui peuvent faciliter le développement des compétences par contre un enseignant qui a une culture pédagogique et didactique pourra mettre en application ces compétences pour optimiser son enseignements et permettre ainsi une bonne formation des étudiants.	B.3 (+)

Les données contenues dans ce tableau nous laissent comprendre que la compétence pédagogique et la compétence didactique de l'enseignant vont de pair.

La compétence pédagogique et didactique de l'enseignant joue un rôle crucial dans la qualité de formation des diplômés des universités. En combinant une transmission efficace des connaissances, un engagement motivant, une adaptation aux besoins des apprenants et une évaluation juste, les enseignants peuvent contribuer significativement à la réussite académique et professionnelle des étudiants, ainsi qu'à la qualité globale de l'enseignement dispensé au sein des universités.

Ainsi, il est important que les enseignants reçoivent de manière continue des formations y afférentes afin de garantir aux étudiants une formation de bonne qualité en accord avec les compétences recherchées sur le marché de l'emploi

Thème 3 : L'environnement d'apprentissage et impact sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.

Sous-thème 1 : *disponibilité des ressources et de leur impact sur le développement des compétences chez les diplômés d'Etat des universités d'Etat au Cameroun.*

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	On ne peut former des journalistes que dans une rédaction de journal, on ne peut former d'enseignant que dans une salle de classe on ne peut former de soldat que sur un terrain d'exercice on ne peut former de footballeurs que sur un terrain de foot c'est la raison pour laquelle lorsque nous avons commencé cette interview je vous ai dit qu'il y a beaucoup d'abstraction dans les formations il y a beaucoup de déconnexion de la réalité les gens connaissent tous les principes de journalismes qu'ils n'appliquent jamais nul part les gens connaissent toutes les technique de pédagogie qu'ils ne mettent jamais en œuvre nul part et parfois il se trouve que les théories de journalismes, pédagogies, sociologie ne st pas fonctionnelles à l'espace cad en plus de ne pas avoir des cadres d'expériences , lieu d'immersion très peu de laboratoire le stage comme on l'appelle encore dans certains milieu est une formalité hors l'immersion devrait être le véritable lieu d'apprentissage parce qu'il y a les enseignements.	C.1(0)
Enseignant 2	L'environnement et la disponibilité des ressources c'est quelque chose d'assez complexe dans nos universités parce que on ne voit pas la disponibilité des ressources pour accompagner les étudiants dans leurs formations c'est très difficile, les universités sont créés les infrastructures n'y sont pas c'est un peu comme (au niveau de la FALSH aujourd'hui) elle est créé mais il y a encore beaucoup de problèmes on a pas assez d'infrastructures, pas de matériels qu'il faut pour accompagner les étudiants les ressources ne sont pas toujours présentes donc les enseignants se débrouillent ils se battent tant bien que mal à accompagner les étudiants . C'est très important d'avoir des ressources disponibles d'avoir des moyens dans un environnement parce qu'on ne cessera jamais de le dire une formation qui se déroule dans un environnement riche pourvu en matériel a un impact sur les diplômés.	C.1(+)
Enseignant 3	La disponibilité des ressources a évidemment un impact quand on a pas le cadre nécessaire les outils, les laboratoires qu'il faut mais l'Etat s'efforce d'améliorer la fourniture de moyen il y a par exemple les centres d'enseignements à distance , centres numériques, les ordinateurs qui ont été offerts aux étudiants par le président de la république qui permettent un tant soit peu aux étudiants de pouvoir accéder aux ressources numériques nécessaire à leurs apprentissage dc effectif ces moyens se posent ms pas avec une très grande acuité il y a des efforts qui sont fait pour limiter les problèmes	C.1(+)

Enseignant 4	on se rend compte que l'absence des ressources à justement un impact sur le développement des compétences des apprenants, aujourd'hui on parle beaucoup plus de laboratoire les étudiants en ont besoin pour expérimenter un certains nombres de données, il y'a aussi la question des bibliothèques, l'université fait face à une bibliothèque numérique et les enseignants les utilisent beaucoup, mais il est nécessaire que les bibliothèques physiques soient fournies comme la bibliothèque centrale ou les enseignants pourront aller pour parfaire leur formation .	C.1(+)
Enseignant 5	au-delà de tout ce qui précède i faut des ressources appropriées si on veut par exemple développer un enseignement qui s'appuie sur un mode de formation hybride , c'est ce que nous faisons aujourd'hui en présentiel et à distance, si les étudiants n'ont pas d'ordinateur parce que le téléphone ne peut pas remplacer un ordinateur avec les logiciels pour saisir , les applications du téléphone n'offrent pas l'aisance qu'offre un ordinateur donc il y'a déjà une question matérielle (...)beaucoup d'enseignants n'ont pas les moyens pour tirer un document il faut déjà que les bureaux soient équipés ,qu'il y ait le minimum requis pour qu'un enseignant puisse imprimer, photocopier un document il y a toutes ces facilités là en terme de ressources qui manquent .	C.1(+)
Enseignant 6	L'administration de l'Université met en place des bibliothèques bien fournies et des points wifi pour les recherches des enseignants.	C.1(+)
Enseignant 7	C'est tout à fait normal, il y a un impact parce qu'un enseignant doit toujours mener ses recherches et l'Etat donne des subventions à l'enseignants à partir d'assistant chaque trimestre selon leurs grades donc on peut dire que l'environnement d'enseignement est propice, le Président de la république a donné les primes d'excellences aux étudiants brillants pour les encourager et pour certains payer leurs droits universitaires, des wifi ont été mis à dispositions des apprenants et enseignants partout dans le campus, les bibliothèques pour chaque faculté et une bibliothèque centrale , l'Etat subventionne cela, il y a quelque années le chef de l'Etat a donné aux étudiants des ordinateurs PBHev qui sont fonctionnels et les aide jusqu'à présent, les étudiants sont aux petits soins en terme de recherche.	C.1(+)
Enseignant 8	il faudrait que les apprenants se sentent à l'aise, si l'amphithéâtre est trop surchargé, il fait excessivement chaud on est pas à l'aise on est étouffé, on est pas motivé en quelque sorte, on aimerait avoir un minimum de confort cela a un coup psychologique, il se sent motivé et il va se donner mais si l'environnement n'est pas bon, rien que pour les besoins physiologiques basiques, il ne peut pas se satisfaire, si en plus de cela la sécurité n'y est pas ces éléments réunies galvanise l'apprenant, quand il a quand même le minimum basique il peut quand même assurer son apprentissage.	C.1(+)
Enseignant 9	les ressources jouent un rôles importants dans le développement des compétences, dans l'APC, ce n'est plus l'enseignant qui fait tout, l'étudiant doit construire lui-même ces compétences, l'enseignant joue le rôle de tuteur, d'accompagnateur , pour que l'étudiant puisse construire réellement, et des compétences il faudrait qu'il ait à sa disposition des ressources de qualités, avoir accès aux cours, descriptifs du cours ,bibliographie indicative, tous les documents aussi bien audiois vidéos qui permettent de pouvoir acquérir un certains nombres de compétences, au Cameroun, la plus part des diplômés font face à un problème d'inaccessibilité des ressources , problème d'accès à internet, parfois, les enseignants ne mettent pas à la disposition des étudiants des ressources numériques, les étudiants n'ont pas aces aux ressources documentaires avec des liens internet qui peuvent permettre de développer leurs compétences au termes de leurs formation. Ces ressources permettent aux apprenants de pouvoir avoir accès à une série de document de diverses sources pour qu'ils puissent véritablement se former.	C.1(+)

De ce qui précède, il ressort de manière unanime que les ressources mises à la disposition des étudiants notamment les bibliothèques, le wifi, les ordinateurs ont un impact significatif sur le développement de leurs compétences. Un interrogé nous fait d'ailleurs remarquer que dans L'APC

ce n'est plus l'enseignant qui fait la grande partie mais l'étudiant. A partir de ces ressources, il pourra donc aisément se former. Tandis qu'un autre nous rappelle l'effort fait par l'État camerounais avec la distribution des ordinateurs portables PBHev.

En tout, la disponibilité des ressources au sein des universités a un impact significatif sur le développement des compétences chez les diplômés. En offrant un accès aux outils et technologies, aux bibliothèques et bases de données, aux laboratoires et équipements spécialisés, ainsi qu'aux formations complémentaires, les universités peuvent contribuer efficacement à la formation intégrale des étudiants et à leur préparation pour une carrière réussie.

Sous-thème.2 : aménagement infrastructurel et influence sur la formation des diplômés des universités d'Etat

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	malheureusement c les choses qu'on confond encore il y a les enseignements d'une part et il y a les apprentissages il est accordé une part très insignifiante aux apprentissages si vous voulez former un mécanicien c devant une voiture ms si vous apprenez tous les schémas de mécanique ça sera un dessinateur de moteur mais pas un mécanicien on découvre le fonctionnement des systèmes a leurs contacts la psychologie d l'apprenant ce n'est pas dans un amphi de l'ENS ca on l'apprend mais on la pratique dans une salle de classe apprendre être informé et puis pratiquer c'est pas la même chose, il y a très peu de nécessité de pratiquer les enseignements c'est à dire de concrétiser les enseignements donc en matière de ressource très peu de formation font des voyage d'étude pour leurs étudiants. Les géographes doivent être sur le terrain mais vous les voyez très souvent dans les amphis c'est un problème je viens de vous parler de la mécanique, de la pédagogie il y a plusieurs autres domaines un sociologue oui il y a les théories de la sociologie mais il faut les éprouver dans un espace précis pour pouvoir tirer des conclusions donc ce problème là il est réel le problème des infrastructures, le problème des ressources et tout cela a des conséquences sur la qualité des diplômés.	C.2(+)
Enseignant 2	aménagement infrastructurel ça dépend non seulement de l'institution et des établissements dans mon cadre par exemple il faut que l'université pourvoit à un certain matériel , quelle mette les moyens comme aujourd'hui les étudiants ont des difficultés à aller travailler en ligne parce qu'ils n'ont pas une bande passante qui est assez fournie qui leurs permette de pourvoir le faire donc il revient à l'institutions de pourvoir en un minimum de matériel, les étudiants peuvent aussi de leurs côtés avoir de l'argent et acheter quelques mégas et autres mais tout marcherait bien si l'institution pourvoit. Donc les infrastructures, le matériel, les ressources doivent être pourvues par l'administration qui gère l'institution.	C.2(+)
Enseignant 3	Les étudiants sont compétents mais ne sont pas forcément parfaits à cause de ces problèmes là il y a une très faible mobilité des enseignants et des étudiants. la faible mobilité des enseignants est perceptibles dans les budgets qu'on voit ici si vous allez interviewer l'administration vous verrez qu'il y a très peu de moyens mis à la disposition des enseignants et parfois même quand il y a les moyens les enseignants n'en profitent même pas et vous pouvez interroger les autres enseignants très peu voyages, peut-être un sur dix enseignants peut vous dire qu'il a voyagé à l'extérieur du pays ou même à l'intérieur maintenant pour les étudiants c'est rare, très rare nous avons géré un programme de mobilité des étudiants dans mon département mais on a déplacé chaque année peut-être quatre sur deux cent, quatre sur deux cent ont pu bénéficier d'une bourse, c'est très faible.	C.2(-)

Enseignant 4	la question de l'infrastructure rime avec la question de la population estudiantine, plus elle s'accroît plus on a besoin de structures et même du personnel pour pouvoir les encadrer, le fait par exemple que les étudiants se retrouvent en train de faire deux groupes impactent sur le développement de leurs compétences dans ce sens que le même cours aurait pu être fait dans un seul amphithéâtre et ils auraient bénéficié mais du fait que les enseignants se retrouvent en train de faire le même cours deux fois est un réel problème, l'infrastructure a un impact car il y'a des étudiants qui sont obligés de rester à l'extérieur pendant que le cours est en train d'être fait pendant ce temps l'enseignant est obligé de corrigé les copies ou l'étudiant n'ayant pas assisté au cours n'a pas les explications que l'enseignant a donné il faut davantage construire les infrastructures et leurs qualités.	C.2(+)
Enseignant 5	Il est évident, que les infrastructures permettent un meilleur encadrement de la population estudiantine car les infrastructures et le matériel permettent aux apprenants d'avoir une formation de qualité et de standards mondial c'est pour cette raison que l'administration doit mettre en place des mesures pour que les étudiants puissent être à l'aise quand ils prennent leurs cours. Les salles plus aérées, de plus grands amphithéâtres.	C.2(+)
Enseignant 6	Les effectifs sont pléthoriques et les salles pas suffisamment grandes pour accueillir tous les étudiants au niveau 1 par exemple en géographie licence 1, les étudiants sont obligés de faire les cours en plusieurs groupes pour suivre le même cours donné par le même enseignant et les mêmes enseignements ne seront pas semblables.	C.2(+)
Enseignant 7	C'est une question qui avait été abordé par le gouvernement, c'était difficile pour certains étudiants de travailler avec des effectifs énormissimes et donc de nouvelles universités ont été créés pour décanter les populations estudiantines, dans les années antérieures il y'avait environ 7 universités au Cameroun trois ont été ajoutées pour que presque toutes les régions bénéficient d'une université d'Etat et pour désengorger les autres.	C.2(+)
Enseignant 8	ce qui est des mobilités je pense que dans ce sens-là il y'a beaucoup de collaboration que l'université de Yaoundé 1 a signé, on a signé avec beaucoup d'autres universités à l'extérieur pour faciliter les échanges entre étudiants et chercheurs, personnel académique tout ça pour faciliter les nouvelles expériences dans leurs champs qui voient comment ailleurs ça se passe et revenir chez eux, dans ce sens l'UYI fait déjà beaucoup.	C.2(+)
Enseignant 9	les infrastructures jouent un rôle important et sont indispensables pour la formation, ça veut dire en fonction du type de formation par exemple il faut des laboratoires, c'est pas seulement dans les filières scientifiques qu'il en faut, il en faut dans toutes les filières pour pouvoir mettre en œuvre des innovations menée dans la recherche, il faut des salles de cours qui répondent à un standard notamment reconnu pour pouvoir utiliser des outils de l'heure, des tableaux blancs interactifs des vidéos projecteurs , des salles de classes qui ont des prises électriques qui fonctionnent , il faut une disposition précise, l'accès aux infrastructures permet aux étudiants d'avoir certains comforts, d'avoir accès à une série d'éléments aussi bien au niveau des bibliothèques, des salles de cours, de vivre dans un environnement d'apprentissage adéquat pour le développement des compétences des diplômés et pour une formation de qualité.	C.2(+)

Le tableau ci-dessus nous renseigne sur la grande importance d'un aménagement infrastructurel approprié pour la bonne formation des diplômés. Le problème du nombre pléthorique d'étudiants qui implique que les étudiants soient divisés en groupe pour les cours à

l'amphithéâtre est récurrent. Chaque groupe ne saurait recevoir la même qualité d'enseignement, les mêmes explications.

Un accent doit être mis sur les amphithéâtres et laboratoires, l'espace de vie étudiante et infrastructures technologiques pour une formation de qualité et épanouie.

Sous-thème.3 : *Les mécanismes d'accompagnement à la recherche et la mobilité scientifique et leur impact sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat*

REPONDANTS	VERBATIMES	CODE
Enseignant 1	Mécanisme d'accompagnement vous savez qu'il existe des écoles doctorales en dehors des encadrants il existe des centres de recherche de formation doctorales qui sont des lieux d'accompagnements des étudiants d recherche avec une gamme d'activités comme les séminaires doctoraux des journées scientifique si cela est utile il faut appuyer cela avec des espaces de documentations, avec des laboratoires parce qu'aujourd'hui nous trouvons très peu de biblio qui permettent aux chercheur d'atteindre le niveau de construction ou le développement compétences en matière de recherche , très peu de labo équipés en conséquence qui permettent un accompagnement efficaces des chercheurs dans leurs travaux ça c'est deux aspects importants à relever maintenant en matière de mobilité (...) dans les domaines ou le besoin se pose les étudiants des université d'état éprouvent de réelles difficultés et de cela peut avoir une influence négative sur la capacité d leurs compétences. Comme on le disait tout a l'heure il y a plusieurs nombres de mécanismes qui doivent agir accompagner les étudiants en formation dans nos universités on devrait avoir comme j'ai dit des bibliothèques bien fournies, des labo bien équipés, la fourniture en internet avec au sein des départements un certains nombres de commodités pour faciliter la recherche en plus de ça, l'université gagnerait à entrer en collaboration avec d'autres universités, des partenaires pour des recherches collaboratives ce qui fait que pour une recherche on a besoin de moyen pour le faire, les mobilités oui dans l cadre des collaborations avec les autres universités et le matériel qui est fourni au sein de l'université.	C.3(+)
Enseignant 2	La transférabilité des crédits à l'intérieur du Cameroun n'est toujours pas effective et ca rend même difficile la mobilité des étudiants, la faculté par exemple ne permet pas qu'un étudiant aille valider une UE à Ngaoundéré ou à Douala alors que c'est prévu, tous les étudiants valident toutes leurs unités surplace ils ne sont même pas autorisé à bouger et ça ne peut pas contribuer à l'amélioration du niveau des étudiants pour qu'ils aillent voir d'autres expériences et aller faire ce qu'ils veulent faire ailleurs qui peut être intéressant pour eux , le problème de mobilité fait partie de ce qui n'est pas bon dans la formation des université d'Etat.	C.3
Enseignant 3	aujourd'hui la recherche n'est plus cloisonnée ce qui signifie que les chercheurs dans leurs ensemble ne doivent pas rester en base clos, ils doivent se déplacer et pour se déplacer il faut les moyens et à ce niveau ce qu'on note c'est qu'il faut faire un mise à disposition des moyens financiers notamment que les enseignants puissent se déplacer aller rencontrer les autres collègues qui sont dans les communautés scientifiques auxquelles ils appartiennent pour pouvoir, échanger, partager, montrer ce qu'ils ont et ce que les autres peuvent leurs apporter.	C.3
Enseignant 4	Concernant les étudiants en formation dans nos universités on devrait disposer des bibliothèques bien fournies, des laboratoires bien équipés, la fourniture en internet avec au sein des départements un certains nombres de commodités pour faciliter la recherche notamment le déplacement des enseignants dans le monde pour des expériences et formations. L'université gagnerait à avoir des partenariats avec d'autres universités pour faciliter la mobilité des étudiants à la recherche et même	C.3

	celles des enseignants pour se former, le matériel qui est fourni au sein de l'université.	
Enseignant 6	Les mécanismes d'accompagnement sont bien présents mais pas suffisant par exemple des lignes budgétaires sont mis à disposition des chefs de département pour aider les enseignants à voyager hors du pays mais ces déplacements ne sont pas très fréquents dans le pays et en dehors du pays c'est très rare. Ces missions doivent permettre aux enseignants d'aller assister aux séminaires de formation, il y a des étudiants qui peuvent se déplacer aller continuer la même filière dans une autre université d'Etat du Cameroun comme le prévoit le nouveau système du LMD.	C.3
Enseignant 7	Oui, quand on dit mobilité les universités donnent à certains étudiants des bourses pour voyager, il y a même des lignes budgétaires pour aider les enseignants à voyager hors du pays, même des missions sont donnés aux enseignants par le département qui les prend en charge pour voyager dans le pays pour assister aux séminaires et colloques, il y a des étudiants qui peuvent se déplacer aller continuer la même filière dans une autre université d'Etat du Cameroun comme le prévoit le nouveau système du LMD.	C.3
Enseignant 8	Les facultés sont également en partenariat avec d'autres universités c'est notamment le vice doyen de la recherche et coopération qui s'en charge, il suffit que l'étudiant ait l'esprit ouvert qu'il sache que la recherche surplace ait une grande portée qu'il regarde également comment ça se passe à l'extérieur, voir s'il peut avoir des facilités de mobilité sur le plan administratif tout est déjà ménagé à lui maintenant de chercher, avoir un contact à l'extérieur, trouver un encadrant extérieur qui va donner une lettre d'acceptation de l'université ou d'inscription qu'il va joindre à son dossier monté et ça va suivre son cours donc c'est un mécanisme qui est facilité.	C.3
Enseignant 9	les mécanismes d'accompagnement et de recherches ainsi que de mobilité scientifiques sont indispensables pour le développement des compétences ce sont des éléments qui permettent d'accroître la formation des étudiants, au niveau de l'accompagnement et de la recherche, il faut mettre en place des structures doctorales qui organisent régulièrement des rencontres scientifiques où les étudiants peuvent se frotter avec leurs pairs , échanger des idées lors des colloques et symposiums, journées d'études afin de pouvoir acquérir de nouvelles connaissances, afin de revoir leurs travaux de recherches il faut également un suivi minutieux de la recherche des étudiants à travers la mise en place effectives des comités scientifiques qui ont pour but d'accompagner les étudiants et leurs donner accès à des ressources pour mener a bien leurs recherches, également la mobilité scientifique et tout ça est lié au financement , elle permet à l'étudiant de se frotter à d'autres environnements ou il y a une certaine évolution, malheureusement dans les pays du sud la mobilité scientifique est encore très faible, les étudiants n'obtiennent pas facilement de mobilité scientifique à cause de l'insuffisance des finances, des financements, généralement ce sont des bourses proposées par des organismes extérieurs et lorsque l'étudiant a ces mobilités il pourra acquérir de nouvelles connaissances, avoir accès à des ressources dont il n'a pas l'opportunité d'avoir au pays, ceci permettra de développer des compétences sur le plan international.	C.3

Des données précédentes, il ressort que les mécanismes d'accompagnement à la recherche existent et sont effectifs dans les différents départements de l'université de Yaoundé 1. Il existe des primes de recherche allouées à chaque enseignant afin de permettre à celui-ci de progresser dans ces différentes recherches, des séminaires organisés permettant aux chercheurs d'échanger entre eux et d'acquérir mutuellement de nouveau savoirs. Quant à la mobilité scientifique, elle reste timide en ce qui concerne les niveaux antérieurs au cycle doctorat, il est encore impossible pour un

étudiant de changer d'université tant que celui-ci n'a pas encore fini un palier ou en cas de nécessité de transfert de ces modules. Ce qui empêche l'étudiant de se mouvoir, de s'épanouir et il est ainsi fermé en ce qui concerne l'acquisition de compétences nouvelles. Toutefois, on note l'organisation de conférence au sein de certains établissements qui permettent aux chercheurs d'universités différentes de se rencontrer et de discuter sur un thème précis.

**CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS-
RECOMMANDATIONS**

Ce chapitre porte sur la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats issus de la collecte des données. Il sera question, de présenter les différents instruments de collecte et le type d'échantillon. Cette dernière se fera en fonction des hypothèses de l'étude, ensuite viendront les recommandations et les perspectives.

5.1. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

L'objectif général de cette étude est d'examiner l'impact de l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat. Nous avons constitué un échantillon à partir de l'approche probabiliste composée 250 étudiants de la filière géographie de l'Université de Yaoundé I. L'objectif de notre recherche qui a guidé nos investigations, nous a permis d'aboutir à des résultats dont il convient maintenant de montrer la pertinence et la portée à travers l'interprétation et la discussion. Ceci faisant, nous allons tour à tour revenir sur chacune de nos hypothèses.

5.1.1. Interprétation des résultats HR1

La première hypothèse de notre recherche stipule que les curricula ont un apport sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat. Cette hypothèse a été confirmée à l'issue des tests statistiques. Nous avons conclu qu'il existe un lien significatif entre les curricula et le développement des compétences des diplômés.

Dans l'une de ses recherches intitulée « quels contenus pour l'enseignement obligatoire ? » Feyfant (2013) a découvert que ce sont les contenus de formation ou d'enseignement qui permettent à une nation d'atteindre les objectifs éducatifs préalablement définis. Par ailleurs, ce même auteur constate qu'un contenu digne de ce nom doit préparer les apprenants comme de futurs citoyens du monde du travail. Par conséquent, les curricula doivent être fondés sur les réalités sociales de l'heure. Cette découverte de Feyfant est exactement la même que nous avons faite dans le cadre de cette recherche. Pour aller plus loin, il ressort que l'essence de l'insertion professionnelle repose sur la qualité des contenus. Ceci l'est d'autant justifié, puisqu'ils ne leur permettent pas de développer des compétences encore comprises comme étant des savoir-faire que Ndjome-Mole (2014) considère comme étant la condition sine qua none pour l'emploi. Car ils sont développés et élaborés en dehors de toute considération et préoccupation sociale, et se retrouvent le plus souvent en total déphasage avec les réalités et besoins réels de la société. Tout ceci permet une fois de plus

de confirmer l'hypothèse selon laquelle les curricula de formation sont liés au développement des compétences des diplômés. Ou du moins le manque d'insertion professionnelle des diplômés dépend des curricula qui ne parviennent pas à développer chez les apprenants des compétences et des performances, faisant d'eux des personnes capables de se frayer eux-mêmes leur chemin dans le marché de l'emploi.

Fang, O'toole (2023) ont étudiés les perspectives des étudiants sur l'intégration des ODD dans les curricula. Ils soulignent que le rôle crucial de la formation liée aux ODD pour acquérir des compétences clés en matière d'employabilité.

C'est en réalité le tendon d'Achille du système d'enseignement supérieur au Cameroun en raison du nombre trop élevé des diplômés en situation de chômage ou de sous-emploi. La faible mise en œuvre de la professionnalisation des enseignements et l'étroitesse du marché sont les principales causes de cette situation qui anéantit les efforts de développement du pays.

Pour mettre en place des mécanismes qui permettraient de rendre réel le slogan un étudiant un emploi, l'opérationnalisation du dialogue université-entreprise et la promotion de l'entrepreneuriat et de l'innovation sont inévitables. (Eteki, 2024).

En définitive, le fait qu'on ait un taux d'insertion professionnelle largement faible ou presque inexistant est la cause de la qualité des curricula, qui ne sont pas suffisamment adaptés et en harmonie avec les demandes sociales et du monde de l'emploi.

L'université est appelée à transmettre et à communiquer des savoirs qui préparent les étudiants au développement de la science, à l'insertion socioprofessionnelle et à la création de l'auto-emploi par des contenus très spécifiques et ciblés. La société a des attentes très précises vis-à-vis de nos universités. Professionnaliser l'enseignement supérieur, c'est élaborer des curricula de formation universitaire qui prennent en compte les besoins de l'environnement socioprofessionnel (Belinga Bessala,2010).

5.1.2. Interprétation des résultats HR2

La deuxième hypothèse stipule que les profils de compétences des enseignants ont un impact sur la qualité de la formation des diplômés des universités d'Etat. Nous avons conclu que les méthodes pédagogiques dont se servent les enseignants ne permettent pas l'interaction entre les enseignants et les apprenants. Les méthodes employées par les enseignants ne permettent pas aux apprenants de découvrir.

Dans le même ordre d'idée, les résultats des enquêtes de terrain pour ce qui concerne cette seconde hypothèse ont permis de lire que la valeur de corrélation de Pearson $r = 1$; en plus le degré de significativité étant de 0.000, donc inférieur à 0.05 (alpha), on a donc affirmé qu'il s'agit d'une forte corrélation ; ceci a une fois de plus permis d'accepter H_a : Il existe une forte corrélation entre les profils de compétences des enseignants et la qualité de la formation des diplômés des universités d'Etat.

Enseigner dans une université, exige des compétences, des aptitudes professionnelles spécifiques. La connaissance et la maîtrise des savoirs à dispenser ne suffisent pas pour être un bon enseignant ou professeur d'université. Nous devons prendre en compte certains paramètres se référant à la professionnalisation. Belinga Bessala (2010).

Le rapport de la banque mondiale (2018) a identifié la connaissance des enseignants, les pratiques pédagogiques et le temps d'enseignement comme les sources les plus cohérentes qui ont un impact sur la formation des apprenants.

Les enseignants peuvent changer le monde en offrant ne formation de qualité. Ils jouent un rôle essentiel dans la réussite des apprenants et ont un impact à la fois sur leurs résultats académiques et sur leur bien-être à long terme.

Ndjomo-Mole (2014) avait déjà découvert que la théorie et la pratique sont inséparables et que l'étudiant doit être formé pour être employé, de la professionnalisation des enseignements, la méthode pédagogique doit non seulement préparer l'apprenant à quelque chose d'utile, mais aussi à savoir faire valoir son savoir et son savoir-faire, condition fondamentale pour l'emploi.

Eteki (2024) La préparation des étudiants pour l'emploi est un objectif qui ne s'est affirmé que récemment dans l'enseignement supérieur. Le profil des enseignant en charge de cette mission doit ainsi évoluer et les critères de recrutement et d'évaluation également. Repenser le profil des intervenants en formation professionnelle-enseignants.

Le développement des compétences académiques et socioprofessionnelles passe nécessairement par la spécification des objectifs de formation, qui permettent à l'enseignant d'opérer des choix au niveau des contenus à enseigner à l'université (Belinga Bessala,2010)

5.1.3. Interprétation des résultats HR3.

La troisième hypothèse de notre recherche stipule que l'environnement d'apprentissage a un impact sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat. D'après la règle de décision du coefficient de corrélation de Pearson, si la valeur se rapproche de 1, la liaison est forte. Pour l'hypothèse 3, le coefficient de corrélation $r= 1$. Ceci implique que l'environnement d'apprentissage influe positivement sur le développement des compétences des diplômés des universités d'État.

L'environnement d'apprentissage joue un rôle crucial dans le développement des compétences des diplômés, influençant non seulement leurs connaissances et compétences, mais également leurs attitudes, valeurs perspectives. Un environnement stimulant et positif peut favoriser la croissance personnelle et professionnelle, tandis qu'un environnement négatif ou limitant peut entraver le développement et limiter le potentiel des apprenants.

Bandura présente l'apprentissage comme un élément bidirectionnel. L'individu apprend de l'environnement, et l'environnement apprend et se modifie grâce à ses actions. Ici il met en lumière non seulement l'interaction dynamique entre l'individu et son environnement d'apprentissage, mais aussi l'impact que chacun a sur l'autre.

Ce que l'enfant est capable de faire en collaboration aujourd'hui, il sera capable de le faire seul demain (Vygotsky) il met l'accent sur l'importance de la collaboration et de l'interaction sociale dans le développement des compétences et des connaissances.

Les éléments délimitant les contours et les composantes d'une situation, quelle qu'elle soit, au cours de laquelle il est possible d'apprendre, c'est-à-dire de mettre en œuvre un processus de changement des conduites et/des connaissances (Blandin, 2007)

Les infrastructures, les équipements et le matériel pédagogique des établissements facultaires devraient être conformes aux exigences de la professionnalisation, en quantité et en qualité.

De plus, les laboratoires d'application et de recherche ou les outils de valorisation des résultats de la recherche (incubateurs et pépinières d'entreprises) enrichiraient le contenu des études de cas et des travaux pratiques, maintiendraient à un meilleur niveau technique le staff enseignant en même temps qu'ils favoriseraient l'insertion professionnelle des diplômés. Eteki (2024)

La mise en œuvre effective de la professionnalisation des enseignements au sein des facultés classiques se trouve aussi fort contrariée par la quasi absence des centres de transferts des technologies et des infrastructures numériques qui, pourtant, devraient contribuer efficacement à la circulation des savoir-faire, au rapatriement et à l'endogénéisation de l'expertise internationale au profit du pays.

Pour Amina, Said, Nisrine et Tarek (2014), l'environnement universitaire plus précisément l'établissement universitaire joue un rôle important non seulement en tant que déterminant des performances scolaires des étudiants, mais aussi en tant que facteur d'insertion et de réussite universitaire

5.2 IMPLICATION THÉORIQUE DES RÉSULTATS

Les trois hypothèses de recherche formulées au début de l'étude ont été confirmées ; ceci montre donc à suffisance que les indicateurs de la variable indépendante de l'étude (les curricula, le profil des enseignants et l'environnement d'apprentissage) ont un impact sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Les théories de la professionnalisation et de la contingence structurelle utilisées dans le cadre de cette étude permettent d'avoir une meilleure visibilité de cet état de choses.

De nos jours, il est difficile de dissocier l'éducation de l'insertion professionnelle ; car même si l'éducation revêt plusieurs autres finalités, celle qui est la plus recherchée demeure l'insertion professionnelle. Car chaque formation doit se justifier sur le terrain par un emploi décent. Certains auteurs pensent que, rapprocher la sphère professionnelle du système éducatif, favorise l'insertion professionnelle des étudiants, mieux répondre aux besoins en compétences du marché du travail sont autant de raisons évoquées pour justifier la professionnalisation des formations. Celle-ci traduit un processus de structuration, restructuration des formations dans le sens d'une articulation plus ou moins fine avec le monde professionnel.

5.3. SUGGESTIONS

D'après les résultats obtenus après avoir effectué cette recherche, et en nous basant sur la vérification des hypothèses avec les conclusions logiquement tirées à ce propos, quelques recommandations sont émises en fonction des objectifs préalablement définis dans en vue d'optimiser la situation qui prévaut actuellement. Celles-ci se situent à trois niveaux à savoir : le

gouvernement, les universités, les enseignants et les étudiants. Pour achever, quelques suggestions seront par ailleurs proposées aux prochains chercheurs dans ce domaine.

◆ **Au gouvernement**

Il s'agit en fait de ceux qui conçoivent les politiques éducatives d'une part et de ceux qui ont la charge d'élaborer des programmes qui reflètent ces politiques.

Premièrement il est recommandé de développer des politiques éducatives cohérentes et adaptées aux besoins du marché de l'emploi.

Deuxièmement, allouer des ressources adéquates pour soutenir le développement des infrastructures éducatives, la formation des enseignants.

Troisièmement, la promotion et l'intégration des outils numériques et technologiques dans l'enseignement supérieur pour améliorer l'accès à l'éducation, renforcer les compétences numériques des étudiants et préparer les futurs diplômés aux exigences du monde professionnel digitalisé.

En fin, mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers pour mesurer l'efficacité des curricula, l'employabilité des diplômés, tout ceci en vue d'apporter des ajustements nécessaires.

◆ **Aux universités et enseignants**

Les résultats de cette étude ont prouvé qu'aussi bien les curricula qu'utilisent certains enseignants dans les départements ne sont pas adaptés à la nouvelle donne qui est celle du LMD et la professionnalisation des enseignements d'une part et d'autre part, ne permettent pas aux étudiants de mettre en pratique, les compétences acquises. De ce fait, nous recommandons aux enseignants d'adopter de nouvelles méthodes pédagogiques centrées sur l'apprenant, favorisant l'engagement et la participation aux cours pour favoriser le développement des compétences. Nous recommandons aux enseignements à encourager la créativité, l'innovation et l'entrepreneuriat chez les étudiants. L'utilisation des technologies de l'information (TIC) dans les cours pour enrichir l'apprentissage et préparer à un environnement professionnel numérique.

Nous recommandons la construction de très grand amphi afin que les apprenants puissent se sentir à l'aise lorsqu'ils sont en cours.

Nous recommandons à l'administration des universités de mettre sur pieds des bibliothèques physiques et numériques pour permettre aux étudiants de se documenter à leurs aises et également une fibre optique pour que les étudiants puissent en bénéficier lorsqu'ils y'a un devoir en ligne ou des recherches à faire.

Pour les administrateurs, nous recommandons l'organisation des séminaires de formation trimestrielle et de renforcement des capacités pour les enseignants, afin que ces derniers puissent actualiser les pratiques enseignantes et tout ce qui concerne l'évaluation, pour une meilleure prise en charge des apprenants.

Nous recommandons de rendre compte des performances des formations, car il n'y'a aucune visibilité de ce qui est fait en la matière dans les facultés ;

Développer et opérationnaliser le partenariat Universités/Entreprises afin qu'il y'ait une étroite collaboration entre les employeurs et les prestataires des services de l'éducation ;

◆ **Aux étudiants**

Nous souhaitons vivement recommander aux étudiants tout d'abord d'optez pour des filières qui correspondent à leurs centres d'intérêts et qui cadrent avec les besoins du monde du travail. Profitez des stages qu'offrent les universités d'Etat pour acquérir une expérience pratique dans le domaine. Nous leur recommandons également de suivre des formations complémentaires pour acquérir des compétences spécifiques qui vont compléter leur formation universitaire. Recherchez des mentors auprès de l'environnement universitaire pour bénéficier de conseils, d'orientation et de soutien dans le parcours académique et professionnel.

5.4. PERSPECTIVES

• **Sur le plan théorique**

Cette étude qui portait sur les "Efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat du Cameroun. Le cas de l'université de Yaoundé I- FALSH, s'est adossée sur les théories de la professionnalisation et de la contingence structurelle. On a pu montrer que les curricula, le profil de compétences et l'environnement d'apprentissage concourent à la non insertion professionnelles des diplômés. Cependant, nous n'avons pas la prétention d'avoir été exhaustif. N'ayant investigué que dans le Département de

Géographie, nous proposons que les prochaines recherches soient menées dans d'autres départements, afin d'avoir une meilleure visibilité pour ce qui est de la capacité d'insertion des diplômés dans le monde professionnel. Ce faisant, ceci permettra sans doute une amélioration significative des curricula dans les différents départements des universités d'Etat du Cameroun.

- **Sur le plan méthodologique**

L'aspect méthodologique de notre travail a porté sur une étude mixte du fait du questionnaire et du guide d'entretien semi directif que nous avons utilisé. Même si les résultats ont été satisfaisants, cela ne nous empêchera pas pour nos prochains travaux de d'agrandir notre échantillon et de procéder à une triangulation. L'objectif ici étant de minimiser les erreurs et d'améliorer la dynamique de fiabilité des résultats.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Arrivée au terme de cette étude, rappelons qu'elle portait sur le thème « *efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat : le cas de l'université de Yaoundé I* ». L'objectif général poursuivi dans le cadre de cette étude était : d'examiner l'impact de l'efficacité de l'offre de formation sur le développement des compétences des diplômés des Universités d'Etat. L'intérêt pour cette recherche a été de contribuer à la création de nouveaux curricula professionnalisant dans le but de mieux développer les compétences des diplômés des universités d'Etat. Les travaux proposés par ces auteurs ont contribué à renforcer ce travail. Les travaux d'Aghion (2010), Bier (2011), Barlet (2011), Calman et Epiphane (2012), de Villegas (2013), de Crepin (2013), de Huygheet al. (2013) et Maingari (1997) ont été des points de repères de base. Dans le but d'expliquer la thématique dont il est question dans notre recherche.

Cette recherche s'est effectuée à l'université de Yaoundé I plus exactement dans la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH), précisément dans la filière géographie de la même université. Etant dans le domaine des Sciences de l'Education en général, plus précisément dans le Management de l'Education, mieux encore dans l'administration des établissements scolaires, nous nous sommes intéressés à la question de l'offre de formation dans le développement des compétences dans la filière géographie en contexte LMD.

Pour parvenir à cette thématique, le chercheur est parti d'un constat purement empirique selon lequel, après la fin de leurs formations à l'université, les diplômés des Universités d'Etat notamment en géographie rencontrent de véritables difficultés à s'insérer dans le monde professionnel et qu'il y'a un problème au niveau de l' 'inadéquation formation-emploi.

Face au chômage et au sous-emploi massifs des diplômés de l'enseignement supérieur, le gouvernement, avec l'appui des partenaires techniques et financiers, a mis sur pied un certain nombre de mécanismes et de programmes visant l'insertion des diplômés. Ces mécanismes sont entre autres : les recrutements annuels dans la fonction publique, les actions du FNE et l'ensemble des programmes d'appui à l'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes disséminés dans plusieurs administrations. Le coût pour la mise en place des programmes d'insertion est estimé à des centaines de milliards de francs entre 2007 et 2022 sans que malheureusement le problème ne soit résolu. Au contraire, le nombre de jeune en situation de chômage et de sous-emploi est de plus en plus important et tout cela est exacerbé par la crise économique actuelle que traverse le pays depuis la survenue de la pandémie du Covid-19, couplée aux différentes crises sécuritaires. Ce qui

vient davantage réduire les capacités du pays à créer de l'emploi pour les jeunes. Autant il est difficile pour le jeune qui n'a pas une « godasse » d'accéder à un emploi Eteki (2024).

Par ailleurs, les données que nous avons recueillies auprès du FNE montrent que ce sont les diplômés de Licence académique et professionnelle de la filière Géographie qui se sont plus insérés et qui ont trouvés un emploi par leur biais de 2018 à 2023 environ 200 étudiants Géographie classique et 50 filière professionnelle ; ensuite viennent les masters avec environ 80 étudiants insérés et le master professionnelle pour 30 étudiants.

Ces chiffres ne présentent que le nombre d'étudiants ayant déposé leurs CV au FNE pour un emploi. Pour aborder cette thématique, la question de recherche ci-après a été formulée : Quels sont les facteurs qui impactent sur l'efficacité de l'offre de formation dans les universités d'Etat ? De cette question, la réponse positive provisoire a été émise à travers l'hypothèse générale stipulant, que l'efficacité de l'offre de formation a un impact sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat. L'évaluation de cette préoccupation a constitué l'objectif général évoqué au premier paragraphe. C'est dans cette logique que la variable indépendante a été opérationnalisée en trois composantes, permettant ainsi de formuler trois hypothèses spécifiques.

À travers cette étude qui était certes corrélationnelle, de nature quantitative, qualitative et empirique, le chercheur s'est tout d'abord appuyé sur trois concepts majeurs à savoir les contenus des curricula, le profil de compétence des enseignants et l'environnement d'apprentissage et sur la théorie du capital humain (Schultz, 1961 & Becker, 1964) et de la théorie de la contingence (Woodward,1958 & Burns et Stalker, 1966). Un échantillon a été obtenu à travers la méthode d'échantillonnage par grappe pour ce qui est du questionnaire administré aux étudiants et un guide d'entretien proposé aux enseignants du département de géographie.

Au regard des résultats obtenus, la vérification des trois hypothèses spécifiques de l'étude s'est faite sur la base du logiciel SPSS et ce logiciel a permis de faire l'analyse descriptives des tableaux. Ces trois hypothèses spécifiques ayant été acceptées, ceci a par conséquent permis de confirmer l'hypothèse principale. Ainsi on peut affirmer que l'efficacité de l'offre de formation impacte sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.

Il en ressort de cette étude que : l'environnement d'apprentissage, les curricula et le profil des enseignants ont un impact significatif sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat du Cameroun car ils y jouent un rôle important. Il est judicieux de revoir ces aspects afin de mieux les adapter à la nouvelle donne qui est celle de la professionnalisation des enseignements, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés et de réduire le phénomène du chômage dans la société. En termes de perspectives pour des recherches ultérieures, il est proposé que des études dans ce sens soient menées dans d'autres filières dans les universités du Cameroun.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Actes du séminaire de pédagogie universitaire. Thème : professionnalisation des enseignements, Approche Par Compétences. (21-25 Novembre 2022). Université de Yaoundé I.

Belinga Bessala (2010). *Didactique universitaire et formation à l'enseignement des professeurs d'Universités. L'Harmattan.*

Bouker, M.A. (2017). *Les communautés d'apprentissage professionnelles en ligne : un moyen de développement professionnel d'acteurs en éducation* (Thèse de doctorat non publiée). Université Laval, Québec, Canada.

Bourdieu, P & Passeron, J-P. (1970). *Le Reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement. Paris, Minuit, 1970.*

Bourdoncle, R. (1991). *La professionnalisation des enseignants : analyses sociologiques anglaises et américaines. Revue française de pédagogie*

Charriot, A. et Duclert, V. (s.d) (2007), *Le gouvernement de la recherche. Histoire d'un engagement politique, de Pierre Mendès France au général de Gaulle (1953-1969), Paris La Découverte.*

Chatel, E. (2001). *L'incertitude de l'action éducative : enseigner une action en tension.* In J.-M. Baudouin et J. Friedrich (eds.), *Théories de l'action et éducation.* Bruxelles : De Boeck, p. 179-201.

Dortier, J.F. (2013). *Le dictionnaire des sciences sociales.* Editions sciences humaines.

Éla, J-M. (2001). *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique. L'Harmattan.*

D.C. Ebong. (2019). *Insertion socioprofessionnelle des diplômés des universités d'états au Cameroun et durabilité : l'offre de formation et les compétences en question.*

Essama R. M. (2021). *Formation de l'enseignant débutant du supérieur : nécessité d'une référentialisations.*

Eteki Eloundou Laurice Serge (2024). *L'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur* Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation. (DSSEF 2013-2020).

Fonkeng Epah, G. et Chaffi, C. I. (2012). *Précis de méthodologie pour étudiants et chercheurs en sciences sociales/sciences humaines.* Yaoundé : inédit.

- INS (2011). Jeunes et marché du travail en 2010 : Insertion des jeunes sur le marché du travail au Cameroun en 2010 (EESI 2). Yaoundé : Institut National de la Statistique.
- INS (2022) Formation professionnelle : le taux d'insertion dans le monde du travail au Cameroun chiffré à 41,7% en 2022.
- Jorro, A., (2014). Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. Bibliothèque national, Octobre 2014.
- Grawitz, M. (1990), *Méthodes des sciences sociales*, Paris : Dalloz.
- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. 3e édition. Montréal : Guérin.
- Loi N°2018/010 régissant la formation professionnelle au Cameroun.
- Maingari, D. (1997). La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun : des sources aux fins. *Recherche et Formation*, 25, 97-112.
- Mialaret.g, (2011). Les sciences de l'éducation, p .116, paris, puf,coll. Que sais-je ? Rééd 2011, (isbn 9782130586142) présentation.
- Okene, R. (2013). L'orientation des jeunes en Afrique. L'Harmattan.
- Quivy, R., Van campenhoudt, L. (1995). Manuel de recherche en sciences sociales, paris : dunod., Rapport national du Cameroun, par la commission nationale de la république du Cameroun pour l'unesco, yaoundé, aout 1996.
- Raynal F. & Rieunier, A. (1997). Pédagogie : dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation et psychologie cognitive. Paris : ESF.
- "Smart Specialisation: Opportunities and Challenges for Regional Innovation Policy" en 2015.
- Stratégie Nationale de Development 2020-2030 (SND30)
- Rose, J. (2008). La professionnalisation des études supérieures. Tendances, acteurs et formes concrètes. Les chemins de la formation vers l'emploi : 1ère biennale formation-emploi travail, *Relief*, 25, 43-58.
- Tatangang, H. (2011). Education formation l'emploi clef du Développement de l'Afrique à l'ère de la mondialisation. Xlibris, Corp.
- Tsafack, G. (2004). *Méthodologie générale de recherche en éducation*. Yaoundé : CUSEAC.
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris.
- Wittorski, R. (2008). Professionnaliser la formation : enjeux, modalités, difficultés. *Formation Emploi*, 101, 105-117.

Wittorski, R. (2012). La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : quelques spécificités. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 28-1. DOI : 10.4000/ripes.580.

Loi n°2001/005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur.

<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2008-2-page-9.htm>

Arrêté n°16/0521/MINESUP/SG/DDES/DAJ du 29 janvier 2018 portant organisation du système LMD dans l'Enseignement supérieur au Cameroun.

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

ANNEXES

Annexe 1 : Autorisation de recherche

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA
ET EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM
AND EVALUATION

Le Doyen

The Dean

N°...../23/UYI/FSE/VDSSE

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur BELA Cyrille Bienvenu**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante **NGA Marie Céline Elodie**, Matricule **21V3213** est inscrite en Master II à la Faculté des Sciences de l'Education, Département : *CURRICULA ET EVALUATION*, filière : *MANAGEMENT DE L'EDUCATION*, Option : *ADMINISTRATION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES*.

L'intéressée doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du **Pr BELINGA BESSALA Simon**. Son sujet est intitulé : « *Efficacité de l'offre de formation dans le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat au Cameroun. Le cas de l'université de Yaoundé I FALSH* ».

Je vous saurai gré de bien vouloir la recevoir et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider à conduire ses travaux de recherches.

En foi de quoi, cette autorisation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /.

Fait à Yaoundé, le **7.6 JAN 2023**.....

Pour le Doyen et par ordre



Annexe 2 : Questionnaire de recherche

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

 FACULTE DES SCIENCES DE L'EDUCATION

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

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

 DEPARTEMENT DE CURRICULA ET EVALUATION

 MANAGEMENT DE L'EDUCATION



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

 THE FACULTY OF EDUCATION

 POSTGRADUATE SCHOOL FOR HUMAN, SOCIAL AND
 EDUCATIONAL SCIENCES

 DOCTORAL UNIT OF REASEARCH AND TRAINING IN
 SCIENCE OF EDUCATION AND EDUCATIONAL
 ENGINEERING

 DEPARTMENT OF CURRICULUM AND EVALUATION

 EDUCATIONAL MANAGEMENT

Ce questionnaire entre dans le cadre d'une recherche en sciences de l'éducation plus précisément en Mangement de l'éducation. L'étude cherche à **expliquer les déterminants de l'offre de formation universitaire au Cameroun qui ont un impact sur les compétences des diplômés des universités d'état**. Elle n'est pas une enquête de moralité. Elle a un but purement académique. La recherche assure que le respect de la confidentialité et le respect des personnes sont préservés. Veuillez-vous exprimer en toute confiance.

CONSIGNE DE REMPLISSAGE : COCHEZ UNE SEULE REPONSE

Section 1 : Identification du répondant						
Sexe				M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	
Niveau d'étude actuel	L.1 <input type="checkbox"/>	L.2 <input type="checkbox"/>	L.3 <input type="checkbox"/>	M.1 <input type="checkbox"/>	M.2 <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/>
Age	15-20 <input type="checkbox"/>	20-25 <input type="checkbox"/>	25-30 <input type="checkbox"/>	30-35 <input type="checkbox"/>	35-40 <input type="checkbox"/>	+40 <input type="checkbox"/>
En dehors des études, as-tu un emploi ?	Oui <input type="checkbox"/>			Non <input type="checkbox"/>		
Cet emploi est-il en lien avec ton domaine d'étude à l'université ?	Oui <input type="checkbox"/>			Non <input type="checkbox"/>		

NB : Ce questionnaire se présente sous la forme d'échelle avec le degré d'intensité défini en quatre niveaux :

- 1- Pas du tout d'accord ; 2- Pas D'accord ; 3- D'accord ; 4- Tout à fait D'accord.

COCHEZ UNE SEULE REPONSE

Section 2 : Apport des curricula sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.	1 Pas du tout d'acc ord	2 Pas d'acc ord	3 d'acc ord	4 tout à fait d'acc ord
1- Les curricula de formation de ta filière ont pour objectif de développer les compétences				
2- La qualité de ces programmes a un impact sur le développement de tes compétences				
3- Les contenus de formation de ta filière favorisent le développement des compétences des étudiants				

4- Les méthodes d'enseignement utilisées par les enseignants de ta filière favorisent le développement des compétences chez les étudiants				
5- Le matériel didactique utilisé pour la formation des étudiants favorise le développement de leurs compétences				
Section 3 : Impact du profil de compétence des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.	1	2	3	4
6- Les enseignants qui interviennent dans votre filière maîtrisent les méthodes d'enseignement				
7- Le profil de formation de vos enseignants correspond à la discipline qu'ils enseignent				
8- Les enseignants ont la maîtrise du contenu d'enseignement et cela favorise le développement des compétences des étudiants				
9- La formation de base des enseignants impacte sur le développement des compétences des apprenants				
10- La maîtrise des méthodes d'enseignement par vos enseignants impacte sur le développement des compétences des apprenants.				
Section 4 : L'environnement d'apprentissage et impact sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.	1	2	3	4
11- Les ressources disponibles favorisent le développement des compétences des étudiants				
12- La qualité des infrastructures présentes dans cet environnement d'apprentissage favorise le développement des compétences				
13- Les interactions avec les autres filières favorisent le développement des compétences des étudiants de ta filière				
14- La mobilité scientifique favorise le développement des compétences des étudiants de ta filière.				
15- L'environnement d'apprentissage est favorable au développement des compétences des étudiants de votre filière				

Merci de votre bonne collaboration

Légende

1. Pas du tout d'accord = **influence négative**
2. Pas d'accord = **influence négative**
3. D'accord = **influence positive**
4. Tout à fait d'accord = **influence positive**

Annexe 3 : Guide d'entretien

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE L'EDUCATION

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

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

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET EVALUATION

MANAGEMENT DE L'EDUCATION



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

THE FACULTY OF EDUCATION

POSTGRADUATE SCHOOL FOR HUMAN, SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL UNIT OF REASEARCH AND TRAINING IN
SCIENCE OF EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND EVALUATION

EDUCATIONAL MANAGEMENT

GUIDE D'ENTRETIEN SEMI DIRECTIF

Cet entretien entre dans le cadre d'une recherche en science de l'éducation plus précisément en Management de l'éducation. L'étude cherche de ce fait cherche à **expliquer les déterminants de l'offre de formation universitaire au Cameroun qui ont un impact sur les compétences des diplômés des universités d'état**. Elle n'est pas une enquête de moralité. Elle a un but purement académique. La recherche assure que le respect de la confidentialité et le respect des personnes sont préservés. Veuillez-vous exprimer en toute confiance.

Informations sociodémographiques

Date de l'entretien :.....
Lieu de l'entretien :.....
Heure de début :.....
Heure de fin :.....
Nom de l'enquêteur :.....
Âge du répondant :.....
Sexe :.....
Niveau d'étude :.....
Profession du répondant :.....
Expérience professionnelle.....
Grade académique.....

Pendant cet entretien, je voudrais aborder avec vous certaines informations en relation avec les déterminants de l'offre de formation dans les universités d'état au Cameroun. Ainsi, nous allons

autant que faire se peut, parcourir un ensemble de thèmes que je vais vous proposer. Mais en attendant, parlez-moi un peu de votre expérience d'enseignant.

Thème 0 : Brève expérience du participant

.....
.....
...

Je vous propose maintenant selon votre convenance que nous entrons dans l'entretien proprement dit. L'entretien est semi dirigé, donc j'énonce un thème et vous exposez votre point de vue, il pourra arriver que je vous relance avec des questions. Il s'agit donc pour vous, de développer vos opinions sur chacun des thèmes qui vous seront proposés après celui-ci.

Thème 1 : Apport des curricula sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.

Sous-thème 1 : *Que pensez vous de la qualité des programmes de formation et de leur impact sur le développement des compétences des diplômés d'Etat*

.....
.....

Sous-thème 2 : *Que pensez-vous des contenus d'enseignement et leur apport sur le développement des compétences des diplômés d'Etat ?*

.....
.....
.....

Sous-thème 3 : *Que pensez-vous des méthodes d'enseignement et de leur influence sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat au Cameroun*

.....
.....
.....

Thème 2 : Impact du profil de compétence des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.

Sous-thème 1 : *Que pensez-vous de la Maitrise du contenu disciplinaire par l'enseignant et impact sur la qualité de la formation des diplômés des universités d'Etat.*

.....
.....

Sous-thème 2 : *Que pouvez-vous dire de l'Impact de l'adéquation entre formation initiale et poste d'affectation sur le développement de compétences des diplômés des universités d'Etat*

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DÉDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
RÉSUMÉ	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE.....	7
1.2. JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET.....	13
1.3. FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME.....	15
1.4. QUESTIONS DE RECHERCHE	20
1.4.1. Question principale	20
1.4.2. Questions secondaires	20
1.5. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	21
1.5.1. Hypothèse générale	21
1.5.2. Hypothèses spécifiques	21
1.6. OBJECTIFS DE RECHERCHE	21
1.6.1. Objectif général.....	22
1.6.2. Objectifs spécifiques	22
1.7. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE	22
1.7.1. Sur le plan scientifique	23
1.7.2. Sur le plan social	23
1.7.3. Sur le plan managérial	24
1.8. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE.....	24
1.8.1. Thématique ou conceptuelle géographique temporelle.....	24
1.8.2. Délimitation empirique.....	25
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CONTEXTE THÉORIQUE	26
2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS	27

2.1.1. Formation	27
2.1.2. Transformation	28
2.1.3 Efficience	28
2.1.4. Efficacité	29
2.1.5. Offre de formation	30
2.1.6. Développement des Compétences	32
2.1.7. Compétences professionnelles	34
2.1.8. Diplômés	35
2.1.9. Université d'État.....	36
2.1.10. Filières professionnelles.....	37
2.1.11. Carrières de formation	38
2.1.12. Efficacité d'une formation à option professionnelle.....	38
2.1.13. Cohérence offre de formation et employabilité.....	39
2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	40
2.2.1. Innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur au Cameroun : le LMD	40
2.2.3. Impact de l'environnement de formation sur les compétences des étudiants	45
2.2.5. Curricula de formation universitaire et employabilité des étudiants	48
2.2.6. Le profil de formation des enseignants et impact sur les compétences des étudiants ..	50
2.2.7. Offre de formation et employabilité	51
2.3. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET	53
2.3.1. La théorie de la professionnalisation	54
2.3.2. La théorie de la contingence.....	58
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE	60
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE.....	61
3.1. TYPE DE RECHERCHE	62
3.2. PRÉSENTATION DU SITE DE L'ÉTUDE	63
3.2.1. Historique	63
3.2.2 Situation géographique	63
3.2.3. Offre de formation de l'Université de Yaoundé I.....	64
3.2.4. Présentation infrastructurelle.....	64
3.2.5. Présentation humaine	64

3.3. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION.....	65
3.3.1. La population cible	65
3.3.2. La population accessible	66
3.4. TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET TAILLE DE L'ÉCHANTILLON.....	66
3.4.1. Echantillon et représentativité	67
3.4.2. Technique d'échantillonnage	67
3.5. INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES	67
3.6. LA PRÉ-ENQUÊTE	69
3.6.1. Validation de l'instrument de recherche	69
3.6.2. Etablissement de la validité.....	69
3.6.3. Etablissement de la fiabilité	70
3.7. LA PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES.....	70
3.8. TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT ET D'ANALYSE DES DONNÉES.....	71
3.9. FORMULATION DES VARIABLES ET HYPOTHÈSES DE L'ÉTUDE	71
3.9.1. Définition des variables	71
3.9.3. Présentation synoptique des variables – hypothèses – indicateurs et modalités	73
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ..	76
4.1. PRÉSENTATION ET ANALYSE DESCRIPTIVE DES DONNÉES QUANTITATIVES.....	77
4.1.1. Présentation des répondants	77
4.1.2. Présentation et analyse des données sur l'Apport des curricula sur le développement des compétences des diplômés des universités d'Etat.....	79
4.1.3. Présentation et analyse des données sur l'impact du profil de compétence des enseignants sur la qualité de la formation des diplômés d'Etat.	82
4.1.4. Présentation et analyse des données sur l'environnement d'apprentissage et impact sur le développement des compétences chez les diplômés des universités d'Etat.	84
4.1.5. Vérification des hypothèses	87
4.1.5.1. Vérification de l'hypothèse de recherche 1	88
4.1.5.2. Vérification de l'hypothèse de recherche 2	88
4.1.5.3. Vérification de l'hypothèse de recherche 3	88
4.2. ANALYSE QUALITATIVE.....	88

4.2.1. Présentation des données idiomatiques des répondants.....	89
4.2.1.1. Présentation du répondant 1.....	89
4.2.1.2. Présentation du répondant 2.....	89
4.2.1.3. Présentation du répondant 3.....	89
4.2.1.4. Présentation du répondant 4.....	89
4.2.1.5. Présentation du répondant 5.....	90
4.2.1.6. Présentation du répondant 6.....	90
4.2.1.7. Présentation du répondant 7.....	90
4.2.1.8. Présentation du répondant 8.....	90
4.2.2. Présentation et analyse des résultats.	90
CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS- RECOMMANDATIONS.....	109
5.1. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	110
5.1.1. Interprétation des résultats HR1	110
5.1.2. Interprétation des résultats HR2	111
5.1.3. Interprétation des résultats HR3.	113
5.2 IMPLICATION THÉORIQUE DES RÉSULTATS.....	114
5.3. SUGGESTIONS	114
5.4. PERSPECTIVES	116
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	118
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	122
ANNEXES	126