

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE (CRFD) EN
« SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
EDUCATIVES »

FACULTES DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

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

DEPARTEMENT DE L'EDUCATION
SPECIALISEE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING CENTRE (CRFD) IN
“SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES”

FACULTY OF EDUCATION

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING SCHOOL IN EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING
FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT SPECIALIZED
EDUCATION

**L'APPROPRIATION DES OUTILS EN ORIENTATION
ACADEMIQUE PAR LES CONSEILLERS D'ORIENTATION ET
REGULATION DES EFFECTIFS FACULTAIRES : CAS DE LA
FACULTE DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE
L'UNIVERSITE DE YAOUNDE I**

Mémoire rédigé et soutenu publiquement le 23 juillet 2025 en vue de l'obtention
du diplôme de

Master en Sciences de l'éducation

**Filière : Intervention, Orientation et Éducation Extrascolaire
Spécialité : Orientation-Conseil**

Par :

NGAH EBA'A Nadine Emilie
Licence en Droit Public
Matricule : 22W3116



Devant le jury composé de :

Président :

Vandelin MGBWA

Professeur

Rapporteur :

Ivan Cyrille CHAFFI

Professeur

Membre :

Gaston Lebeau MEZO'O

Chargée de cours

Juillet 2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE	i
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
RESUME	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE, CADRE CONCEPTUEL ET FONDEMENT THEORIQUE DE L'ETUDE.....	3
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	4
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE	21
CHAPITRE 3 : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE.....	45
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE	58
CHAPITRE 4 : PREPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUETE.....	59
CHAPITRE 5 : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	75
CHAPITRE 6 : DISCUSSION ET RESULTATS	95
CONCLUSION GENERALE.....	112
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	114
ANNEXES	120
TABLE DES MATIERES	126

À

TOUTES LES FEMMES AUX FOYERS QUI POURSUIVENT LES ETUDES

REMERCIEMENTS

Je ne saurai achever ce travail sans avoir à l'idée de remercier tous ceux qui m'ont encouragé à l'édifice de ce travail scientifique. Nos remerciements vont manifestement à l'endroit :

Professeur Chaffi Cyrille Ivan qui m'a accompagné tout au long de la réalisation de ce mémoire, en se rendant disponible, en me donnant des conseils appropriés, des méthodes adéquates et des encouragements en temps opportun pour y arriver ;

Monsieur le Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education ainsi qu'à l'ensemble du corps enseignant de cette Faculté pour la qualité de la formation reçue au cours de ces deux dernières années ;

Monsieur le Doyen de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines qui nous a ouvert les portes pour toutes informations utiles ;

Pr Mbgwa Vandelin pour tout son soutien dans les modalités administratives pour le recueil des données statistiques à la FALSH

Tous les camarades de promotion en Intervention et Orientation Extrascolaire qui m'ont assisté à travers des échanges et des conseils à eux prodigués, je pense plus précisément à Ndzie Bilegue Marie Tatiana et Onguene Guy ;

Ma maman, Mme Eba'a Ernestine, mon leitmotiv qui a toujours su m'encouragé ;

Toute ma famille, mes enfants, mon époux Mr Noah Bindzi Yannick qui m'a moralement encouragé pour que ce travail parvienne à son terme et pour les sacrifices auxquels ils ont consenti ;

Enfin au Dieu tout puissant, que toute la gloire lui revienne.

LISTE DES ABREVIATIONS

CEDEFOP	:	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CNESCO	:	Conseil National d'Evaluation du Système Scolaire
CO	:	Conseiller d'Orientation
CREDOC	:	Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie
FALSH	:	Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines
FSE	:	Faculté des Sciences de l'Education
LMD	:	Licence, Master, Doctorat
MINESUP	:	Ministère de l'Enseignement Supérieur
OCDE	:	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODD	:	Objectif de Développement Durable
HG	:	Hypothèse Générale
HR	:	Hypothèse de Recherche
OS	:	Objectif Spécifique
LMF	:	Lettres Modernes et Françaises
OMDES	:	Observatoire National des Métiers de L'Enseignement Supérieur
ANOVA	:	Analyse de la variance
RIASEC	:	Realiste investigateur artistique social entrepreneurial conventionnel
ENS	:	Ecole normale superieure
ENSP	:	Ecole normale superieure de polytechnique

IUT	Institut universitaire de technologique
HR	Hypothese de recherche
HRS	Hypothese de recherche specifique
QR	Question de recherche
QRS	Question de recherche specifique
CEMAC	Communaute economique et monetaire de l afrique centrale
UNESCO	Organisation des nations unies pour leducation pour l education ,la science et la culteure
FASA	Faculte d agronomie et des sciences agricoles
TSCOSP	Theorie sociale cognitive de l orientation scolaire et professionnelle
TCC	Theorie du choix de carriere
LOC	Locus de contrôle
FS	Faculte des sciences
FMSB	Faculte de medecine et des sciences biomedicales

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation	66
Tableau 2: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétences.	66
Tableau 3: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel	67
Tableau 4: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de la régulation des effectifs facultaires.....	67
Tableau 5: Présentation du tableau synoptique	73
Tableau 6 : Répartition des participants en fonction du sexe	77
Tableau 7 : Comparaisons des scores moyens de la régulation des effectifs facultaires chez les étudiants en fonction du sexe	77
Tableau 8: Répartition des participants en fonction de l'âge	78
Tableau 9 : Comparaisons des scores moyens de la pratique de la docimologie en sciences économiques et sociales chez les enseignants du secondaire en fonction de l'âge.....	78
Tableau 10 : Répartition des participants en fonction du niveau d'étude	79
Tableau 11: Comparaisons des scores moyens de la pratique de la docimologie en sciences économiques et sociales chez les enseignants du secondaire en fonction du niveau d'étude ..	79
Tableau 12: Répartition des participants en fonction de la pratique du test d'orientation	80
Tableau 13: Répartition des participants en fonction de la pratique du bilan de compétences	82
Tableau 14: Répartition des participants en fonction de la pratique d'orientation professionnelle	83
Tableau 15 : Répartition des participants en fonction de la régulation des effectifs facultaires	84
Tableau 16: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation	85
Tableau 17: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétence	85
Tableau 18: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel	86

Tableau 19 : Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de la régulation des effectifs facultaires.....	86
Tableau 20: Corrélation entre les variables sociodémographiques et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH	87
Tableau 21: Corrélation entre la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires	88
Tableau 22: Régression sur la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires	89
Tableau 23: Corrélation entre le bilan des compétences et la régulation des effectifs facultaires	90
Tableau 24 : Régression sur la l'opération du bilan de compétences et la régulation des effectifs facultaires	91
Tableau 25: Corrélation entre l'entretien professionnel et la régulation des effectifs facultaires	92
Tableau 26: Régression sur la l'entretien professionnel et la régulation des effectifs facultaires	93
Tableau 27: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation	95
Tableau 28: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétence	101
Tableau 29: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel	105

RESUME

La présente étude sur l'appropriation des outils en orientation académique par les conseillers d'orientation et régulation des effectifs de la FALSH de l'université de Yaoundé I convoque les ODD et la professionnalisation en vue de favoriser chez les étudiants une meilleure intégration dans les filières d'étude qui correspondent à leurs compétences et à un emploi productif. La réflexion sur la régulation des effectifs facultaires à la FALSH s'inscrit dans des tensions qui existent entre les étudiants et le chef département qui joue le rôle du CO et impose parfois des choix d'étude du fait de l'inexistence d'un organigramme en orientation académique de chaque faculté. Elle naît du constat selon lequel la majorité des étudiants arrivent dans les universités et font des choix de filières sans un accompagnement préalable du conseiller d'orientation et plus tard se retrouvent en contexte de massification dans des filières telles que la Géographie, l'Histoire la Sociologie, les Lettres Modernes et Françaises où ils font face à des résultats pas très reluisants et ce d'année en année. Pour comprendre les raisons possibles d'un tel constat, l'enquêteur a choisi d'interroger l'appropriation des outils en orientation académique qui sont des techniques d'aides utilisées par le conseiller d'orientation pour aider l'étudiant à faire un choix de filière raisonné sous le prisme d'un mode de prise de décision bien éclairé dument assisté en vue de résoudre les problèmes de régulation des effectifs qui en découlent d'où la question du problème de recherche : dans quelles mesures l'appropriation des outils en orientation académiques par les conseillers d'orientation peut-il rendre compte de la régulation des effectifs facultaires de la FALSH à l'université de Yaoundé ? cette étude a pour objectif d'évaluer les outils en orientation académique qui rendent compte de la régulation des effectifs facultaires à la FALSH de l'université de Yaoundé I . Les théories mobilisées telles que la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle, la théorie du choix professionnel et la théorie du locus de control permettent d'identifier les ressources d'aides qui convoque la régulation facultaire.

Ce travail va s'étendre sur une étude quantitative de type explicative associé à un questionnaire comme outil de collecte des données. L'échantillon de l'étude constitué à partir de la technique d'échantillonnage aléatoire simple est composée «300 étudiants de quatre filières d'étude (Géographie, Sociologie, Lettres Modernes et Françaises, et l'Histoire) de la FALSH. L'ensemble des hypothèses de l'étude a été analysé et confirmé grâce à l'outil statistique la corrélation de Pearson. Par conséquent les résultats ont permis de confirmer l'hypothèse générale c'est à dire les outils en orientation académique influencent fortement la régulation des effectifs facultaires de la FALSH. Quelques suggestions ont été faites à la fin du travail à l'attention des parents, les CO, les étudiants et de l'Etat à travers la prescription d'un cahier de charges du MINESUP et l'organigramme de l'orientation académique dans les facultés.

Mots clés : Régulation des effectifs, Outils en orientation, Effectifs facultaires, Orientation professionnelle, Orientation académique, Conseiller d'orientation.

ABSTRACT

This study focuses on the appropriation of university and career guidance tools and the regulation of FALSH enrolments. It stems from the observation that the majority of students arrive at university and make choices without prior guidance from their guidance counsellor, and later find themselves in a context of massification in fields such as geography, history, sociology and LMF, with less than stellar results year after year. To understand the possible reasons for this, I have chosen to examine the appropriation of university and vocational guidance tools, which were once techniques used by the OC to help students make a well-informed and well-supported choice of course of study, with a view to resolving the resulting problems of enrolment regulation, but also with regard to the mismatch between training and employment, ahead of the growing unemployment that is to be expected in our context. The aim of this study is to establish the correlation between university and career guidance tools and the regulation of faculty enrolments at FALSH. The operationalization of the independent variable resulted in a general hypothesis decongested into three research hypotheses, namely:

HRG: University and career guidance tools influence the regulation of faculty enrolment in the Faculty of Arts, Letters and Human Sciences at the University of Yaoundé I.

HR1: Do university and career guidance tests have an impact on the regulation of faculty enrolment in the Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences at the University of Yaoundé I?

HR2: Is there a correlation between skills assessment and the regulation of faculty enrolment at the Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences of the University of Yaoundé I?

HR3: is there a correlation between career and academic guidance interviews and the regulation of faculty numbers in the Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences at the University of Yaoundé I?

To test these hypotheses, this work was based on a quantitative explanatory study using a questionnaire as a data collection tool. The study sample, based on a simple random sampling technique, was made up of “300 students from four study streams (geography, sociology, MFL, history) at the FALSH. All the study's hypotheses were analyzed and confirmed using the Pearson correlation statistical tool. As a result, the results confirmed the general hypothesis that academic and career guidance tools have a strong influence on the regulation of faculty enrolment at FALSH. At the end of the work, some suggestions were made for the attention of parents, COs, students and the state.

Key words: enrolment regulation, guidance tools, faculty student

INTRODUCTION GENERALE

L'université est aujourd'hui au centre des attentions non seulement de la part des décideurs politiques, mais également des acteurs scientifiques. La complexité et la multiplicité des pratiques pédagogiques qui la caractérisent, la diversité de son public toujours plus dense font d'elle le lieu privilégié de débats de tout genre, portant sur la « pédagogie universitaire » (De Ketele, 2010), les « manières d'étudier » (Lahire, Millet et Pardell, 1997), la « réussite ou l'échec » (Parmentier, 1994 ; Vandamme et al., 2006 ; Paivandi, 2015 cité par Barry, 2018, p. 9) massif en première année à l'université. Tout cela inquiète la sphère scientifique et politique. Ces discours de fond s'inscrivent de façon plus générale dans la problématique de « la régulation des effectifs facultaires ».

La loi N°2023/007 du 25 Juillet 2023 portant sur l'orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun en son article 7alinea 3 précise les missions de l'orientation académique en ces termes « assure l'information et l'orientation des étudiants et des élèves sur l'organisation des études ,débouchés et passerelles de mobilité entre les formations » c'est à dire un système d'éducation de qualité avec pour objectif d'aider l'étudiant à choisir les filières ou les spécialités existantes dans le but de déterminer fortement les chances d'une insertion professionnelle réussie sur le marché du travail devenu de plus en plus difficile ,en alignant l'offre de formations sur les besoins du marché du travail et en améliorant la mobilité des étudiants : c'est « la *logique de conseil ou counselling* » et les pratiques éducatives (guidance) ayant pour objectif d'aider et d'accompagner l'étudiant dans ses démarches en orientation et ses problèmes personnels (entretien ,tests de personnalité ...) , d'une part ; la planification et la maîtrise des flux d'étudiants sur la base des résultats scolaires : c'est « la *logique de répartition et de sélection* » dans les filières et spécialités d'autre part Pugin, (2008), citée par Mbengone (2016, p. 6)

Cependant Généralement perçue comme « le cimetière des bacheliers », l'université est devenue le terreau fertile d'analyses scientifiques, à partir des années 1960 qui cherchent à mieux décrire et comprendre les défaillances en orientation, comportements et attitudes de cette population particulièrement confrontée à des défis particuliers (pédagogique ou démarches à l'orientation, la bonne adaptation au niveau supérieur etc. ...) et évoluant au sein d'un univers lui-même source d'enjeux et de pouvoirs (politique, économique, social, etc.). La raison en est que, à l'instar de toute pratique éducative, le constat effrayant qui réside autour de

l'appropriation des outils en orientation académique et la régulation des effectifs facultaires de la FALSH reposent sur l'absence de coordination des services de l'orientation, la faiblesse des partenariats, le déficit de l'évaluation, le manque de visibilité de service pour l'utilisateur et l'insuffisance d'outils en orientation efficaces nécessaires pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail et par la suite identifier et développer une transversalité de compétence pour la carrière tout en favorisant une inclusion et une intégration sociale rapide dans un monde en proie au chômage.

Le même auteur Mbengone (2016) démontre à suffisance les grandes distorsions de l'orientation ce qui explique une massification dans certaines filières d'études qui au demeurant pourrait avoir des perspectives d'emploi moins élevées alors que dans le même temps certaines filières d'études sont obsolètes, dévalorisées et souffrent d'une image négative avec parfois des perspectives d'emplois plus élevées que ces filières d'études, engendrant des disproportions dans certaines filières d'études et qui plus est un nombre d'échec élevé vient parachever ce constat alarmant.

À cet effet, il se pose donc sommairement pour un nouvel étudiant les problèmes de son orientation ce qui nous emmène à nous interroger sur les démarches nécessaires en orientation entreprises par les étudiants pour une bonne régulation facultaire à la FALSH de l'université de Yaoundé I. C'est tout le sens de cette recherche qui part de la régulation des effectifs facultaires pour vérifier l'impact des outils en orientation académique au cursus supérieur. Elle démontre à suffisance, et d'après les difficultés évoquées par certains étudiants lors de notre enquête de terrain que le Cameroun n'échappe pas à ce problème de l'orientation des néo-bacheliers du supérieur. Et que s'orienter au Supérieur devient plus que jamais dans ce contexte, un problème de politique publique et de gouvernance universitaire.

Dans le cadre de ce mémoire, la nécessité scientifique de cette démarche nous invite à contextualiser notre objet d'étude, produire une problématique, délimiter notre objet d'étude et enfin présenter notre travail de recherche.

**PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE, CADRE
CONCEPTUEL ET FONDEMENT THEORIQUE DE L'ETUDE**

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Ce chapitre introductif, s'attèlera à la construction de notre objet d'étude qui s'interroge sur l'impact des outils en orientation académique sur la régulation des effectifs facultaires. La construction d'un objet d'étude est au cœur même de la démarche scientifique. Elle obéit à une sorte de « *cogito sociologique fondateur* » (Durkheim, 2007, p. 2) ayant pour but de démêler les zones obscures d'un sujet tout en le singularisant par rapport aux recherches savantes antérieures produites autour de la même question. Elle est plutôt dominée par un souci constant de rectification des erreurs premières (Bachelard, 1986, p. 239) oscillant entre rupture, construction, constatation et expérimentation (Campenhoudt et Quivy, 2011) du fait étudié.

Dans le cadre de ce mémoire, la nécessité scientifique de cette démarche nous invite à contextualiser notre objet d'étude, produire une problématique, poser des questions de recherche, donner les objectifs de notre étude, dévoiler l'intérêt de notre étude, délimiter notre objet d'étude et enfin présenter notre travail de recherche.

1.1. LE CONTEXTE DE L'ETUDE

La participation du Cameroun, comme pays membre de l'organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) et les objectifs de développement durable (ODD) consistent à rechercher les moyens particuliers pour rapprocher les diplômés du supérieur vers les emplois, par conséquent cela entraîne des enjeux majeurs pour l'orientation académique des étudiants. Si l'éducation est indispensable pour la réalisation du développement humain dans tous ses aspects culturels, économiques et sociaux alors l'orientation lui vient en aide pour atteindre les niveaux de formation les plus élevés que ses capacités ne lui permettent, sans être emprisonné par sa situation familiale ou sociale d'origine (Snihji, 2008).

L'ODD4 promeut l'accès à une éducation de qualité. L'ODD8 vise à promouvoir une croissance économique soutenue par un emploi productif et décent tout en orientant les étudiants vers les formations et des carrières qui correspondent à leurs intérêts et à leurs compétences, mais aussi en favorisant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans l'optique d'accomplir sa mission en éducation en orientation, le système éducatif camerounais a introduit en 2007 le système LMD avec pour finalités l'atteinte des objectifs « *un étudiant, un emploi* » (MINESUP, 2010). Cette contribution s'inscrit dans la vision de l'insertion socioprofessionnelle. Ainsi la pratique de l'orientation demeure une réalité

innovante pour tout sujet en perpétuelle recherche d'un épanouissement total dans tous les systèmes éducatifs à travers le monde. L'orientation consiste en amont à l'insertion socioprofessionnelle, à guider la prise de décision du jeune face au choix des domaines d'apprentissage ou les filières de formations.

Considérée ainsi, l'orientation soulève un problème qui se situe tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système éducatif camerounais, dans la mesure où notre société n'arrive pas à préparer le sujet à divers rôles socioprofessionnels ; (Guichard et Huteau, 2007, p .317) autrement dit la communauté éducative n'accepte pas ou ne reconnaît pas le rôle de conseiller d'orientation dans le choix de filière. C'est pourquoi la charte africaine des droits de l'homme et du bien-être de l'enfant en son art 20 alinéa 1 limite les missions des parents entant que maillon fort de l'orientation : « Les parents ou les autres personnes chargés de l'enfant sont responsables au premier chef de son épanouissement et ont ce devoir de veiller à ne jamais perdre de vue l'intérêt supérieur » et reconnaît à l'apprenant la capacité de choisir l'activité la plus susceptible de lui apporter du succès et la satisfaction dès la fin de la formation selon la circulaire N°06/G/59/MINEDUC/SG/DPOS/SOSUP du 09/02/1989 : « *donner à chaque individu une éducation qui contribue à son plein épanouissement, de permettre à chaque jeune de suivre la formation qui le prépare à s'intégrer dans le système de production. Bref l'orientation professionnelle doit répondre aux besoins des populations en matière d'information et d'orientation, mais aussi de donner satisfaction aux demandes d'aides des jeunes et de leurs familles* ». Sous l'autorité d'un conseiller en orientation scolaire, universitaire et professionnelle art47 (1) Le service de l'orientation scolaire et professionnel est chargé du conseil, de l'information et de l'orientation des apprenants en fonction de leurs aptitudes, de leurs intérêts et des besoins (2) il organise les tests psychotechniques et rassemble toutes les informations nécessaires et fait comprendre à l'apprenant d'opérer les choix en fonction de sa personnalité, de ses aptitudes, de ses aspirations et du paysage des métiers existants dans notre pays d'où l'intitulé de notre sujet « Appropriation des Outils en Orientation Académique par les conseillers d'orientation et Régulation des Effectifs Facultaires »

De ce fait il s'agira pour le CO d'évaluer les compétences personnelles par rapport à un choix de filière d'étude et des débouchés envisagés dans un monde en perpétuelle mutation professionnelle pour une orientation réussie. Dans cet esprit, il serait judicieux de dire que le système LMD concoure à la professionnalisation afin de résorber le chômage des jeunes diplômés à partir d'un parcours de formation diversifié, caractérisé par une flexibilité cognitive

et technique d'où l'accompagnement du CO qui armera suffisamment l'étudiant des méthodes et techniques d'orientation ainsi que les outils utilisés par le CO pour mener à bien son action.

C'est ainsi que le (MINESUP, 2000, p.12) précise en ces termes les missions du CO : « *l'information, l'aide à l'adaptation au milieu éducatif, la guidance académique et vocationnelle, la recherche appliquée, la sélection et le placement* ». Dans le même ordre d'idée l'auteur spécifie les activités liées à l'orientation académique des diplômés de l'enseignement supérieur aux

études prospectives et à l'adéquation formation emploi ,en relation avec les partenaires publics et privés chargés des questions de l'emploi ; à la définition des actions visant la préparation et la formation des étudiants à la vie professionnelle ;à la collecte et à l'exploitation des données sur l'évolution du marché de l'emploi ;au suivi du devenir des diplômés de l'enseignement supérieur ;à l'élaboration et au suivi des mécanismes d'appui de l'État pour l'insertion socioprofessionnelle des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur (okéne,2009 ?p.62).

Bien plus encore l'État camerounais a mis d'une part à la disposition des étudiants des structures d'accueil et d'information à travers son arrêté N° 04/CAB/P M du 27 juin 2013 et d'autre part le premier ministre, chef du gouvernement a mis sur pieds l'observatoire national des métiers de l'enseignement supérieur (OMDES) avec pour principale mission le pilotage dynamique et prospectif de la professionnalisation des formations universitaires en adéquation avec les évolutions de l'environnement socio-professionnel et le marché de l'emploi .

L'OMDES a pour finalité de fournir des informations sur les métiers, les compétences exigées par le monde socio professionnel, l'insertion des diplômés, les évolutions sectorielles et les informations sur les flux des étudiants dans les institutions de l'enseignement supérieur. Et d'autres parts pour les CO, de les former à la connaissance des filières de formations dans les Ecoles Normales Supérieur (ENS) et technique (ENSET) et les Facultés des Sciences de l'Education (FSE) des universités de Yaoundé et Ngaoundéré.

Etant clairement définies, les missions du CO dans l'enseignement supérieur ont été élaborées le 31 mars 2000 par le ministre de l'enseignement supérieur, transmis aux vice - Chanceller, les recteurs des universités d'Etat et aux chefs d'établissements universitaires. La circulaire n °00/0003/ MINESUP/DAO/SDOA spécifie les rôles attribués au CO au titre de leurs activités permanentes au sein des institutions universitaires publiques, ainsi que les principes de travail qui doivent présider à l'organisation des campagnes d'information sur l'orientation académique et professionnelle, Il s'agit de :

- Informer les étudiants et le public sur les niveaux, les filières et les lieux de formations universitaires et sur les opportunités de formation offertes en rapport avec les besoins des milieux socioprofessionnels ;
- Participer aux fins indiquées ci-dessus, à l'examen des dossiers de préinscriptions et des inscriptions dans les facultés et les grandes écoles ;
- Assister les étudiants dans leurs choix de formations en tenant compte à la fois de leurs aspirations et intérêts respectifs, des exigences académiques de chaque formation, des réalités socio-économiques du moment, ainsi que de l'évolution du marché de l'emploi ;
- Assurer des entretiens d'investigation psychologiques destinés à identifier et à résoudre les cas d'inadaptation en milieu universitaire, et des difficultés d'apprentissage ;
- Elaborer et analyser les statistiques relatives aux inscriptions, en vue d'en dégager les tendances dans une optique d'orientation et en informer les autorités universitaires ;
- Analyser les résultats académiques de fin de semestre de chaque établissement, en vue de faire des observations susceptibles d'améliorer les rendements internes et externes de notre système d'information ;
- Décrire de façon périodique l'environnement psycho social de l'université, afin de mieux éclairer les décisions des autorités universitaires ;
- Concevoir et confectionner avec les responsables compétents, des brochures d'orientation, divers dépliants et autres documents d'information sur l'université.

Cependant, ce rôle attribué au CO semble être un mythe dans la réalisation. En effet (Bomda, 2008, p.81) relève la « *malhonnête intention à vouloir faire du conseiller d'orientation un enseignant des matières ou encore un cadre d'appui des services qui n'ont rien à voir avec les attentes placées légitimement et légalement en lui* ». Eu égard à cette opinion partagée, nous pensons vivre l'ère de la banalisation et de la méconnaissance de l'importance de l'orientation conseil par le système éducatif camerounais mais aussi par la communauté éducative.

Dans le même ordre d'idées (Nguetsop et al .2016) définissent dans leurs études, les parents comme étant les principaux auteurs de l'orientation de leurs enfants du primaire jusqu'au secondaire (49,1%), suivi de l'intéressé lui-même (29,3%), qui le fait à sa guise ou dans une moindre mesure, ses aînées (10,6%) et seuls(2%) des enquêtés ont été motivés dans leur choix par un conseil de classe ou un conseiller d'orientation qui est pourtant considéré et

reconnu comme étant le troisième pilier d'un système éducatif après l'administration et la pédagogie .

Ainsi ne suffit-il pas de rencontrer un CO pour avoir des idées rationnelles sur le choix d'une filière d'étude, mais d'être en même temps d'envisager des négociations avec l'étudiant sur les différentes options envisageables tout en tenant compte de ses aptitudes, ses intérêts, ses connaissances, sa personnalité et sa motivation mais aussi sur la consistance informationnelle de la part du CO sur les différents métiers et le monde du travail, autrement dit veiller à l'élaboration d'un projet professionnel dûment assisté d'un CO, tout ceci dans le but d'assurer une efficacité et une efficacité du système éducatif.

De nos jours, au regard des multiples enjeux et espoirs dont elle fait l'objet, l'orientation conseil à travers ses outils vise à régulariser les flux scolaires et l'organisation du travail dans une société ouverte à une scolarisation de masse. Le plus souvent l'apprenant arrive aux portes de l'université ne sait ni ce qu'il veut, ni ce qu'il peut faire plus tard (Etienne et al ,1992). Ainsi l'apprenant sans expérience doit être accompagné et éduqué aux choix en orientation, à la construction de soi et à la réalisation de son projet scolaire et professionnel. Cette mission est plus que jamais « ...confiée au conseiller d'orientation qui a la charge de faire de l'apprenant l'architecte sinon le Co architecte de son destin scolaire, professionnel et social » (MINESEC, 2020, p.5).

Le projet professionnel peut être considéré comme « une projection de soi dans le futur sur le plan professionnel » (alanguit et al., 2015) c'est à dire les choix en orientation professionnelle d'un individu l'affectent tout au long de la vie à travers des choix positifs et à prendre des décisions éclairées à partir des qualités spéciales du CO qui incluent l'amour, le soin, l'empathie, la flexibilité, et un climat d'échange sain, la sincérité, l'attentivité. Le contraire de cet état de chose n'est sans conséquences : l'inadéquation formation / emploi, la déperdition scolaire, les redoublements, abandons, changement de filière etc. ...

C'est dans cette lancée le MINESUP (2012) rappelle la nécessité de réaliser des études contribuant à la professionnalisation des enseignements « *un mode d'organisation de l'acquisition des compétences qui s'inscrit dans l'action de formation* » (weamaere ,2007, p.7) .Sous ce regard il s'avère opportun de poser un regard sur la régulation des effectifs des jeunes diplômés dans un contexte de professionnalisation des formations des étudiants mis en œuvre par les systèmes d'enseignement en perpétuelle évolution , il devient donc essentiel de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et d'orientation pour les aider à s'orienter dans leurs études et à préparer leur insertion professionnelle. S'inscrivant dans la même logique (Bomda,

2008) souligne que « les outils en orientation en milieu universitaire font partie intégrante du processus d'accompagnement des étudiants dans leur parcours universitaire ». Ces outils peuvent prendre différentes formes telles que les services en orientation, les séances d'information sur les débouchés professionnelles, les carrefours métiers, les ateliers de construction de projet professionnel etc.

Ainsi donc existe-t-il un lien ombilical entre la répartition des étudiants dans les différentes filières de formation et l'appropriation des outils en orientation ? Dans cette perspective l'appropriation des outils en orientation sera la clé de voute et le moteur de démarche à succès de l'étudiant dans les systèmes LMD en vue de le soutenir et l'accompagner à la maîtrise des mécanismes nécessaires à son autonomie, se dégager de ses préjugés et à la prise de décision de sa vie professionnelle future. (Ndongo, 2008, p.5) souligne la nécessité « *d'une baisse drastique des échecs et des déperditions universitaires, l'accroissement des possibilités d'employabilités des diplômés de l'enseignement supérieur, la maîtrise des filières qui sont obsolètes et la vulgarisation de celles qui sont dites porteuses* » afin d'éviter une concentration ou une massification dans certaines filières d'études d'où l'intervention du CO.

Cette massification dans l'enseignement supérieur se traduit par une augmentation du nombre d'étudiants accédant à l'Université. Vu cet état de chose, les demandes sans cesse croissante de la part des étudiants augmentent les pratiques en orientation en milieu scolaire et universitaire d'où l'opacité de l'encadrement individualisé et des services d'orientation du fait d'une insuffisance des conseillers en orientation dans les universités d'enseignement supérieur submergés par un nombre très important d'étudiants à accompagner.

En outre, dans une étude menée par (Sovelt et al .2013, Fonkoua& Youtha, 2008) au Cameroun, on relève au secondaire en 2011, 157.452 élèves pour 1155 CO, soit un déficit de 4093 CO pour une ration d'un CO pour 300 élevés. Et pour 207.887 étudiants, seulement 229 CO qui ont été recensés, soit un CO pour 500 étudiants (Bomda, 2013). Dans ces conditions ; le CO devient un luxe sinon une sinécure (Bomda, 2008).

Au regard de ce qui précède, l'orientation de ce fait constitue une source de stress pour la plupart des étudiants, ceux-ci déclarent être insuffisamment accompagnés et stressés par leur orientation, ce qui démontre qu'ils sont attirés autant à l'accompagnement à leur soumis durant leur parcours. Ainsi un jeune sur deux déclare ne pas avoir été bien accompagné par son établissement au sujet de l'orientation selon (CREDOC pour CNESECO) soit 48 % ; par la suite 58% des jeunes de 18 à 25 ans (CREDOC pour CNESECO) pense que « comprendre leurs propres envies » est un élément très utile pour prendre des décisions d'orientation (il s'agit de

la réponse la plus souvent choisie). C'est en partie le domaine sur lequel ils estiment avoir reçu le moins d'accompagnement de la part de l'institution scolaire (63% des jeunes), alors qu'ils ont reçu un accompagnement solide sur la connaissance des métiers (77% des jeunes), ou des filières d'études (80%).

Raison pour laquelle, il est devenu essentiel de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et d'orientation pour les aider à s'orienter dans leurs études et à préparer leur insertion professionnelle. Ces outils en orientation sont d'autant plus importants car ils permettent aux étudiants de faire des choix éclairés concernant leurs formations et leur carrière tout en favorisant une meilleure adéquation entre les compétences des étudiants et les besoins du marché du travail.' Ne pas en faire usage c'est évoluer comme un naufrage sans boussole''.

De même il est recommandé de concilier formation à la quête d'information fiables, au coaching professionnel efficient, à un bon accompagnement social, à une bonne estime de soi et à un développement des attitudes à résilience (Germé, 2011 et Guichard, 2017).

1.2. CONSTAT

Dans nos universités Camerounaises, l'augmentation rapide des étudiants et la diversité des filières dites professionnalisantes requiert les savoir-faire et savoir savants du conseiller d'orientation indispensables à la réalisation de ses missions en vue d'un soutien social aux étudiants.

C'est ainsi que l'on observe une massification des étudiants dans certaines filières d'étude du fait de la méconnaissance du service de l'orientation ou du dysfonctionnement de celui-ci. Ainsi on a enregistré les statistiques du niveau I de chaque filières d'étude étudiés à la FALSH de l'université de Yaoundé I pour corroborer cet état de fait : pour un amphithéâtre de 1003 places en géographie ,on enregistre 1814 étudiants pour le compte de l'année académique 2020/2021, en sociologie on enregistre 1122 étudiants ,en histoire on enregistre 1289 , et en LMF on enregistre 1047 ; ensuite pour le compte de l'année 2021/2022 pour un amphithéâtre de 1003 places en géographie, on enregistre 20423 étudiants , en sociologie ,on enregistre 1634 étudiants, en histoire, on enregistre 1052 étudiants et enfin en LMF, on enregistre 1340 étudiants.

Allant dans le même sens, plusieurs étudiants arrivent aux portes des universités et s'inscrivent sans toutefois rencontrer un CO mais plutôt des étudiants de master ou doctorants qui se servent des informations présentes dans les brochures pour les orienter. De ce fait

l'orientation, malheureusement se limite parfois aux contenus des enseignements et aux conditions d'admission (Es-bai, Khalid, Adnane, 2020).

Ce qui précède consolide les difficultés d'orientation auxquelles font face les étudiants en quête de choix de filière d'étude car se heurtant aux décalages entre les dispositions en vigueur et leur opérationnalité sur le terrain. Toutes choses qui incluraient d'une part une insuffisance quantitative et qualitative des conseillers d'orientation et d'autre part les échecs scolaires, des changements de filières, les décrochages, les problèmes de choix de filières, de prise de décision et les difficultés d'adaptation des étudiants.

De même (Beltrame ,2020 ,Gilles &Sovet,2019) laissent entrevoir « une didactique de la compétence à s'orienter qui est nécessaire pour en jouir » autrement dit , une démarche d'accompagnement au développement de l'autonomie des étudiants ; quant à leur capacité à s'orienter semble nécessaire ou mieux encore la capacité à se connaître soi-même pour prendre les bonnes décisions afin d'aborder les transitions inhérentes à tout parcours individuel et professionnel (Beltrame, 2020, Euro guidance -France, 2015).

Cette démarche se fonde sur la détermination du CO à vulgariser les pratiques d'orientation, mais aussi d'assumer la fonction "orientation académique et professionnelle " du 29 avril 2005 portant organisation du MINESUP à travers une structure d'élaboration des outils de coordination , du suivi des activités des mécanismes d'appui de l'Etat pour l'insertion socioprofessionnelle, à la définition des actions visant la préparation et la formation des étudiants à la vie professionnelle , à la collecte et à l'exploitation des données sur l'évolution du marché : c'est la sous-direction de l'orientation académique.

L'insuffisance d'une démarche fiable sur les outils en orientation scolaire et professionnelle a des conséquences néfastes sur leurs appropriations et par voie de conséquence sur la régulation de cette composante dans les filières de formation. Analyser l'impact de l'appropriation des outils en orientation ne constitue pas une remise en question des performances des acteurs mais d'exposer les démarches par lesquelles les étudiants s'engagent , les obstacles et les soutiens rencontrés à partir des conditions de travail , les politiques encadrant le domaine de l'orientation , et les contraintes institutionnelles qui peuvent produire des défaillances dans l'appropriation et plus tard causer des souffrances identitaires chez le professionnel de l'orientation à travers l'écart entre le requis et le réel (Viviers ,2014) d'où le rapport entre l'appropriation des outils en orientation et la régulation des effectifs des étudiants, qui vise à parvenir à la réalisation d'une bonne orientation essentielle pour atténuer la gravité des facteurs pris en compte (Duru-Bellat, 2012) .

Cependant, la régulation des effectifs facultaires se trouve influencer deux fois par l'appropriation des outils en orientation :

- A travers le processus de construction des choix individuels impacté par le degré de qualité des informations fournies et des services d'accompagnement mis en place ;
- Et lors de la prise de décision à partir d'une organisation dynamique individuelle des valeurs, des idées et des buts déterminants la façon dont un individu se conduit.

L'orientation scolaire et professionnelle étant considérée comme l'épine dorsale d'un système éducatif réussie Walther (2007) énonce six actions qui doivent être, menées par le conseiller d'orientation à savoir :

- Inviter les jeunes à l'entrée dans l'enseignement supérieur à constituer un dossier d'inscription unique et les aider à s'orienter en fonction de leurs capacités et des opportunités professionnelles qu'offrent le parcours qu'ils ont choisi ;
- Informer les jeunes sur le taux de réussite au bout de trois années dans la formation qu'ils choisissent ;
- Aider les jeunes dans le cadre d'une relation contractuelle avec leur université, à prendre conscience que leurs études doivent avoir une finalité et qu'ils doivent être acteurs de leur propre parcours de professionnalisation. Leur donner dans ce cadre, au bout de six mois d'études la possibilité de se réorienter en fonction d'un projet professionnel mieux défini et plus pertinent en termes d'insertion dans l'emploi ;
- Insérer tout ce travail de suivi et d'orientation dans la création par chaque université, d'un observatoire des parcours des étudiants et de leur insertion professionnelle, Elaboration d'un parcours de formation professionnelle et académique ;
- Accompagner vers l'insertion professionnelle autant les étudiants en échec que les étudiants diplômés.

Fort de ce qui précède, il existe encore des limites à l'appropriation des outils en orientation en milieu universitaire du fait de certains facteurs qui entravent le fonctionnement du système éducatif mais également sur les ressorts des choix éclairés, la prise de décision et l'insertion socio professionnelle des étudiants.

Dès lors, on est en droit de se poser la question de savoir quelles sont les facteurs qui concourent à l'appropriation des outils en orientation par les étudiants de la Faculté des Arts, des Sciences et Lettres Humaines de l'Université de Yaoundé I pour s'orienter ? Cette question

vaut son pesant d'or lorsqu'on sait que l'orientation de suite de la stéréotypie professionnelle, des injonctions parentales et des conseils de classe d'orientation de fin d'année scolaire, suivisme des pairs et du hasard ont pignon sur les rues (Bomda, 2014). Poser un tel constat ne détermine pas à suffisance la portée liée à l'appropriation des outils en orientation par les étudiants. D'où la pertinence de cette étude qui se fonde sur l'appropriation des outils en orientation (par les acteurs de la communauté éducative) susceptibles de pouvoir réguler les effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I

1.3. PROBLEME DE L'ETUDE

D'après (Chouara, 2005), en un siècle, les effectifs de l'enseignement supérieur sont passés de 1900 étudiants à 30.000, et à plus de 2 .000 000 de nos jours. Cette augmentation qui a lieu au sein de l'enseignement supérieur et plus particulièrement à l'université, est à mettre en relation avec une diversification des établissements et les filières d'études. Raison pour laquelle durant une certaine période, l'orientation des élèves répondait au projet national de la matérialisation des plans quinquennaux. Son épanouissement individuel était secondaire du moment où, celui qui refusait son orientation perdait sa bourse (arrête N° 157/H1/40/MINEDUC/SG/DPOS/SBS/1 du 16 juillet 1974 de l'orientation scolaire et professionnelle au Cameroun). Dans cet optique, définir un choix professionnel et le confirmer plus tard relevait de la gageure ; la puissance de l'Etat prévalait sur les aspirations et les intentions individuelles (Bomda, 2008b).

C'est en 1993 que la réforme universitaire crée six universités d'Etat parmi lesquels l'université de Yaoundé I. Le décret 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).

De nos jours, la difficulté de régulation des effectifs facultaires et la diversité des filières d'études fait appel à l'appropriation des outils en orientation comme un tremplin pour la vie socioprofessionnelle des étudiants afin d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans un domaine d'étude

Cependant avec la diversification des filières de formations et l'apparition du nouveau système d'enseignement « système LMD » l'environnement professionnel connaît de nos jours

une profonde et perpétuelle mutation et la connaissance informationnelle de chaque environnement socioprofessionnel devient un impératif pour une orientation académique et professionnelle réussie.

De plus la professionnalisation du système LMD en est un exemple. Sous cet angle Miyono (2008b) précise la vision de la réforme universitaire intégratrice du LMD au Cameroun et dans la CEMAC à travers les objectifs tels que :

- Assurer à toutes les parties concernées (étudiants, parents, professionnels, employeurs) une meilleure lisibilité des grades de formation et des paliers d'insertion professionnelle ;
- Former une nouvelle génération de diplômé polyvalents, doter de savoir, de savoir-faire et ou de savoir être aptes à s'adapter à un contexte mondial changeant ;
- Reformuler les programmes d'enseignement et diversifier les parcours de formation dans les créneaux porteurs ;
- Créer des parcours de formations souples et efficaces à caractère académique et offrant à l'étudiant, à tous les niveaux des possibilités d'insertion professionnelle.

De ce qui précède, le système LMD a accru les missions et reprecisé l'importance des CO en milieu universitaire. Ainsi une fréquence de consultation chez le CO dans les services d'orientation et dans les structures d'orientation (OMDES, CIOP) garantissent la possibilité aux étudiants de faire des choix raisonnés (en tenant compte de leurs potentialités et divers aspects), en vue de l'accompagnement des étudiants dans le choix de filière, tout en lui donnant un rôle actif. Loisy et al 2011 proposent une démarche *portfolio*, appliquée par les auteurs en contexte universitaire qui consiste à outiller l'étudiant en lui en apportant une technique d'aide. Le choix d'une filière positionne l'individu dans son avenir, ce qui nécessite d'être bien informé, de bien se connaître (développer ses aptitudes, ses intérêts, ses connaissances, sa personnalité etc.). Il s'agit pour le CO de recueillir les informations sur soi, identifier ses atouts et prendre en compte ses goûts, centres d'intérêts, valeurs personnelles, souhaits et ambitions.

Dans une étude menée par (Nguetsop & Fozing, 2016) « les CO de l'université de Yaoundé I et de l'université de Yaoundé II relèvent un niveau actuel de connaissance des structures de formation professionnelle (61,5 %), et sur le niveau de connaissance du système LMD (51,3%). Ainsi la qualité des choix des étudiants détermine la qualité du service de l'orientation dont bénéficient ceux-ci.

Dans le contexte universitaire camerounais et plus précisément à la FALSH, certains indicateurs montrent qu'une situation problématique des régulations des effectifs facultaires dans différentes filières d'études s'impose malgré la présence des CO et des structures d'orientation. Ce qui laisse percevoir pendant l'année 2020 – 2021 un taux d'échec de 74,5%, un taux de redoublements de 38,8% un taux d'abandon de 83,6% et d'un autre côté une demande élevée de changement de filière de 16,6% et pour le compte de l'année 2021- 2022, on enregistre un taux d'échec 71,3 %, un taux de redoublement de 40%, un taux d'abandon de 88,1% et un taux de changement de 12 %

À travers ces statistiques décevantes un accent est mis sur les difficultés de régulation des effectifs pléthoriques à partir des outils en orientation qui détermineront les performances scolaires, l'adaptabilité, l'insertion socioprofessionnelle et voire limiter le taux de chômage des étudiants. Selon (Guigue, 2001, p. 13) « *la pertinence des choix en orientation est liée en partie, à la qualité des services d'orientation offerts qui constituent pour les étudiants un droit qui fait partie intégrante du droit à l'éducation* ».

Cependant il est important de souligner qu'un seul facteur comme la maîtrise des outils en orientation ne suffit pas pour expliquer la situation donnée, mais que leur appropriation par les CO sont essentielles pour limiter les effets des facteurs qui jouent en défaveur d'une bonne orientation (Durut -Bellat, 2012). Ceci étant, la qualité des pratiques en orientation peut être perceptible et tangible si elle se reflète positivement dans la régulation des effectifs facultaires. À contrario bon nombre d'étudiants éprouvent des difficultés à construire un projet professionnel qui tient compte des données personnelles (intérêts, aptitudes, connaissance, personnalité) et d'un plan d'action précis. Cette façon de faire complique davantage la prise de décision des étudiants et laisse leur destin entre les mains des autres acteurs de l'orientation (parents, aînés, pairs). Ce qui amène (Alanguï et al, 2015) a relevé que « la difficulté des jeunes à construire leur avenir professionnel peut les contraindre à abandonner prématurément les études et à se retrouver sans diplôme ».

Dans le domaine professionnel, la diversification des services du CO soumis aux obligations administratives et aux obligations de recherches ont conduit à une lourde charge de travail aggravée par les dissonances observées dans les textes juridiques régissant l'exercice de l'orientation conseil au Cameroun. Cependant, cette faible assistance des étudiants par l'orientation dans la consolidation des choix professionnels ou mieux encore la réalisation d'un projet professionnel réaliste peut être indexée conduisant ainsi à un taux de chômage élevé, des redoublements, des échecs et des changements de filières permanents.

Malgré les conséquences décevantes, seule la consultation d'un CO dans les services d'orientation et dans les structures d'orientation (OMDES, CIOP) garantit la possibilité aux étudiants de faire des choix raisonnés. Dans une autre perspective, le problème de régulation des effectifs se pose à travers un déficit ou encore une insuffisance des journées d'orientations avant la rentrée académique et après les inscriptions académiques, alors l'absence d'appropriation des outils en orientations est mise en évidence et par conséquent une massification des effectifs facultaires aux motivations hétérogènes entre en interaction, dans un contexte où les intérêts professionnels doivent désormais converger vers une adéquation formation – emploi et vers une flexibilité professionnelle dans un monde en perpétuelle mutation technologique .

Allant dans le même ordre d'idée (Miyono, 2008) précisait déjà l'importance de l'orientation, qui toutefois a besoin de véritables CO pour assurer : la lisibilité du système, l'étudiant dans la construction de son projet personnel de formation, l'étudiant dans l'orientation et les choix appropriés pour l'élaboration de son projet professionnel personnel, et son orientation et insertion socioprofessionnelle.

1.4. QUESTIONS DE RECHERCHE

De ce fait, l'appropriation des outils en orientation universitaire et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires doivent être exposée d'où la question principale suivante :

1.4.1. Question principale de recherche

Dans le cadre de notre étude la question principale est la suivante :

Dans quelles mesures les outils en orientation universitaires rendent-ils compte de la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Sciences et Lettres Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

1.4.2. Questions spécifiques de recherche

QS1 : Est-ce que les tests d'orientation professionnelle et universitaire contribuent à la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

QS2 : Existe-t-il une corrélation entre le bilan d'orientation et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

QS3 : Existe-t-il un lien entre les entretiens d'orientation professionnelle et universitaire et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

1.5. HYPOTHESES DE RECHERCHE

L'hypothèse générale ou hypothèse théorique de travail est une représentation abstraite expliquant ou prédisant l'existence d'une relation non encore établie entre deux faits ou deux ensembles de faits (Anceaux & Sockeel, 2006, p.70). Dans le cadre de notre étude il s'agit : les outils en orientation universitaire et professionnels influencent la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. Cette formulation de l'hypothèse principale a généré trois hypothèses spécifiques à savoir :

HS1 : les tests d'orientation professionnelle et universitaire contribuent à la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

HS2 : il existe une corrélation entre le bilan d'orientation et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

HS3 : il existe un lien entre les entretiens d'orientation professionnelle et universitaire et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences humaines de l'Université de Yaoundé I ?

1.6. OBJECTIFS DE L'ETUDE

Ce travail de recherche pose le problème de l'impact ou de l'influence des outils en orientation en vue de la régulation des effectifs facultaires d'où l'objectif de recherche suivant :

1.6.1. Objectif général de l'étude

Identifier les outils en orientation qui rendent compte de la régulation des effectifs facultaires dans la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I.

1.6.2. Objectifs spécifiques

OS1 : Démontrer que les tests en orientation favorisent la régulation des effectifs facultaires dans la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I.

OS2 : Analyser la corrélation qui existe entre le bilan d'orientation et la régulation des effectifs facultaires dans la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I.

OS3 : Evaluer le lien entre les entretiens d'orientation professionnelle et universitaire et la régulation des effectifs facultaires dans la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I.

1.7. INTERET DE L'ETUDE

Cette étude revêt un intérêt scientifique, social et psychopédagogique.

- Sur le plan scientifique

L'étude sur l'appropriation des outils en orientation universitaire et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires a un intérêt scientifique certain, dans la mesure où elle contribue à l'amélioration de l'efficacité du système éducatif et la qualité des pratiques d'aide en orientation. Cette étude veut déterminer la pertinence de la mobilisation des outils en orientation dans les choix de filière au niveau de l'enseignement supérieur.

Il s'avère donc nécessaire de promouvoir la professionnalisation à travers l'orientation au regard des questions du marché du travail dont la vivacité incite à contextualiser les exigences tels que le développement de compétences, le traitement du chômage, l'optimisation de la formation professionnelle. C'est en ce sens que cette étude s'inscrit dans la mouvance des travaux sur l'orientation professionnelle et universitaire. De cette manière Obajtek et Danvers (2014) pensent que l'orientation renvoie au moins à cinq réalités interactives : économiques, sociales psychologiques, pédagogiques et anthropologiques.

Notre travail s'inscrit dans la logique d'une ingénierie en orientation, c'est à dire évaluer les actions et les techniques (outils) d'aides en orientation dans leur dimension matérielle éducative, organisationnelle. Nous aborderons la régulation des effectifs facultaires en élaborant une politique qui va fixer les grandes orientations des choix de formation pour les années à venir, de façon à mieux gérer les évolutions futures, en bâtissant des plans concrets et en communiquant à l'ensemble de la communauté éducative les politiques de régulation des choix de formation.

- Sur le plan social

Une insuffisance de mobilisation des outils dans les pratiques d'orientation professionnelle face à la régulation des effectifs facultaires suscite des préoccupations importantes pour les politiques gouvernementales et les entreprises en vue d'améliorer et de résorber le problème de chômage. Toutefois dans des travaux pour le compte de l'OCDE, les auteurs font valoir que pour beaucoup de personnes, l'information sur les métiers ne suffit pas en soi mais que les décideurs politiques doivent s'assurer que cette information est comprise, que les intéressés savent l'utiliser selon le niveau d'avancement professionnel (les études et la formation), sur le contenu et la nature des emplois ainsi que sur l'offre et la demande du marché du travail et que le cas échéant une aide est proposée aux intéressés pour leur permettre d'assimiler l'information avec leurs aspirations, leurs intérêts, leurs talents, leurs acquis personnels et de prendre des décisions en conséquences. Un tel dispositif doit viser à répondre à des difficultés des étudiants, c'est pourquoi le CO en raison de ses missions et de ses compétences supposées en la matière devrait être plus qualifiée pour éclairer sur les réalités professionnelles.

De cette façon, l'orientation professionnelle dans sa pratique revêt une importance capitale pour le Cameroun à travers la présentation des différentes filières d'étude et leurs débouchés qui s'adosent sur les besoins du monde de travail en ressources humaines mais aussi qui favorisent une meilleure insertion socioprofessionnelle des étudiants en vendant les diplômes des années antérieures (taux d'employabilité).

Pour y arriver, l'étudiant devra éprouver une satisfaction dans son choix professionnelle tout en construisant son projet de formation académique.

- **Sur le plan psychopédagogique**

Au plan psychopédagogique, la non intégration des variables personnelles et environnemental dans les pratiques en orientation professionnelles peut entraver l'efficience des systèmes éducatifs. C'est pourquoi la commission européenne a reconnu et a fait des pratiques en orientation professionnelle l'une des six priorités de la formation tout au long de la vie. Ces activités consistent d'une part à renforcer l'accès à la formation et d'améliorer le taux d'achèvement des études, accroître la scolarisation mais aussi réduire le taux d'abandon, avoir un impact positif sur la qualité des décisions prises par les étudiants en matière d'études et d'activités professionnelles et également sur leurs performances globales.

Dans les établissements, elles doivent améliorer les apprentissages, développer les compétences, renforcer leur estime de soi et en adaptant les besoins individuels des apprenants

en fonction des difficultés rencontrées, le suivi des anciens étudiants et de mieux utiliser le parcours professionnel de ceux-ci comme outil de marketing pour recruter les nouveaux et d'autres part assurer une meilleure prise en compte des impacts, la maîtrise des effectifs et des flux des étudiants nécessaires à la formulation des programmes de mise en œuvre des politiques d'orientation académique et professionnelle c'est à dire du « savoir prendre les décisions » au « savoir gérer son parcours professionnel » .

1.8. DELIMITATION SPATIALE

Délimiter une étude revient à circonscrire son cadre géographique. Cette étude aurait pu s'étendre au niveau national, parce que le problème de régulation des effectifs facultaires touche la plupart des niveaux d'éducation (secondaire et supérieur). Mais compte tenu d'un certains nombres de contraintes et du temps qui nous a été imparti, nous n'avons pas pu le faire. Néanmoins, nous avons choisi la région du centre et se déploie dans la ville de Yaoundé, elle s'intéresse notamment à l'université de Yaoundé I plus précisément la Faculté des Arts, Sciences et Lettres Humaine (FALSH) qui relève des spécificités qui indiquent une représentativité nationale.

1.8.1. Délimitation temporelle

Cette étude s'inscrit dans le cadre de notre formation en sciences de l'éducation à l'université de Yaoundé I, département de l'éducation spécialisée, spécialité orientation conseil. Elle a été menée au cours de l'année académique 2024-2025.

CHAPITRE 2 :

REVUE DE LA LITTERATURE

Dans ce chapitre, nous procédons à une dose de clarification technico -scientifique des concepts clés de notre étude. Ce travail est nécessaire dans la mesure où, la compréhension d'une situation de recherche faisant problème, nécessite toujours une mise en ordre théorico-conceptuelle des notions clés afin d'éviter l'obstacle épistémologique de l'appréhension immédiate des faits, tout en échappant à l'empire des notions vulgaires.

(Durkheim, 2007, p. 34) mentionne que « *le savant doit toujours définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question* ». Nous ne transgresserons point avec cette exigence méthodologique, si tant qu'un concept est dit scientifique dans la proportion ou il est devenu technique, ou il est accompagné d'une technique de réalisation (Bachelard, 1986).

Dans ce sens, pour éviter toute ambiguïté analytique, l'examen scientifique des outils en orientation universitaire et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires peut être abordés à travers « *un réseau notionnel* » (Tchamabe, 2010, p. 80) articulant des concepts propres à cette discipline dont la récurrence dans le texte traduit la place qu'ils occupent. Il s'agit donc de les analyser, afin d'en préciser le sens et le contenu dans ce travail.

2.1. DEFINITIONS DES CONCEPTS

2.1.1. Orientation académique

« Orientation » tire son étymologie latine d'une part de « *oriens, orientis* » (orient) qui désigne l'un des quatre points cardinaux. D'autre part d' « *oriri* » qui signifie « *surgir, se lever* ». Ce terme peut être employé aux formes transitives et pronominales, aux sens propres et figurés. Ainsi « *s'orienter* » renvoie à l'action d'indiquer la direction de l'orient à quelqu'un ou de s'y engager soi-même. Ce qui fait des verbes « *orienter et s'orienter* » des synonymes de (se) diriger, (se) guider.

Le CEDEFOP (2002, p. 2) affirme « *qu'orienter et s'orienter signifient pour l'individu prendre sa place, faire sa marque, et réaliser son projet existentiel, bref s'incarner dans le monde tel qu'il est, ici et maintenant* ».

Au sens littéral, l'orientation « désigne la direction de l'orient et de point cardinaux, et par extension la capacité d'un individu à se situer dans l'espace et le temps ». (Berthet, Borrás, Boudesseul, Coinaud, Grelet, Legay, Romani et Vivent (2006, p. 5). De cette définition l'individu est reconnu comme le propre acteur de son orientation. Selon Danvers (1992, p. 190) l'UNESCO a proposé la définition suivante :

« L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et des activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir la société et l'épanouissement de sa responsabilité ».

Cette définition sous-entend deux dimensions, l'un sur la centration de soi et l'autre en direction de la société à laquelle l'individu va contribuer à travers l'épanouissement de sa responsabilité individuelle. Cette approche orientationnelle vise à une exploration active de soi et de son environnement en disposant des outils pour se construire et se reconstruire.

Selon Okene 2009, l'orientation est une méthode d'assistance, une démarche ou une pratique de type continu visant à aider chaque individu à faire des choix délibérés et positifs lui permettant de se réaliser pleinement dans sa vie. C'est une approche orientante qui tient compte des besoins en vue d'amener les individus à construire ses propres projets sur tous les plans et à favoriser le développement chez l'apprenant d'un degré d'autonomie fonctionnel sur le plan personnel, social, et professionnel de façon qu'il puisse en arriver à une intégration socioprofessionnelle harmonieuse, en sachant ce qu'il fait et où il va.

Dans ce contexte, l'orientation propose aux étudiants ou aux professionnels des moyens et des outils afin de les aider à mieux se connaître, se situer et éventuellement faire face à une multitude de choix d'orientation en fonction de ses intérêts, de son parcours scolaire et de sa personnalité. Ainsi à partir des pratiques d'orientation professionnelles, il s'agira d'amener la personne à conjuguer ses intérêts avec la capacité, sa motivation et ses opportunités d'études ; en d'autres termes il s'agit de prendre le sujet dans sa globalité afin de définir un projet d'études ou de carrière réaliste et optimiste. En effet, sans les outils de base en orientation, il sera difficile de dresser un portrait plus juste de la personne qui servira à repartir sur des bases solides le choix d'une filière ou le besoin d'une reconversion.

L'orientation peut aussi se comprendre comme l'ensemble des processus et des facteurs sociaux et individuels conduisant à la répartition des individus dans différentes métiers, professions ou emplois et jouant un rôle dans l'évolution de la carrière ou des trajectoires d'emplois de ces individus.

Selon Pouyoud et Guichard (2010, p.85) l'orientation fait référence à « *l'activité d'un professionnel qui aide, guide, soutien dans les choix, et à l'activité que développe une personne pour se construire, construire sa vie et s'orienter dans différents contextes, notamment les contextes professionnels et scolaires* ».

L'orientation peut également être définie à différents niveaux selon Reuchlin (2018) :

Au niveau global, l'orientation concerne une vaste population, comme celle d'un pays tout entier : il s'agit de la répartition de la population active qui tient compte des critères tels que la démographie, l'économie, l'appareil scolaire, les facteurs culturels sociaux et politiques ; à l'échelle plus fine on s'intéresse à la répartition de la population scolaire ou professionnelle de certains groupes spécifiques et enfin à l'échelle individuelle, l'orientation explore les capacités intellectuelles, les motivations et les soutiens du milieu qui peuvent influencer l'accès à un niveau supérieur d'où la nécessité d'une aide en orientation par le CO qui reste particulièrement importante.

D'un autre point de vue l'orientation peut être définie selon les dimensions, ainsi elle est souvent définie d'après l'orientation professionnelle qui consiste à fournir une assistance aux bénéficiaire et sur ses besoins, elle axée sur leurs compétences, leurs formations, leurs expériences, et même leurs personnalités pour aider les bénéficiaires à prendre des décisions en connaissance de cause qui auront une incidence sur leur carrière en particulier et sur leur vie en général » (OIT, 2011). Ensuite selon l'orientation scolaire « *qui consiste à surveiller les progrès scolaires des jeunes et leurs acquisitions de bonnes habitudes d'études, à les aider à surmonter efficacement leurs difficultés d'apprentissage, à choisir entre certains domaines, programmes et filières ; ou à décider dans quel type d'établissement scolaire poursuivre leurs études* ». (St John-Brooks, 1996, p. 38). Et enfin l'orientation personnelle ou sociale « *qui encourage les individus à comprendre leur propre comportement au fur et à mesure qu'ils évoluent et peut éventuellement aider à résoudre des problèmes pratiques ou affectifs, comme des difficultés financières ou familiales* ». (St John-Brooks, 1996, p. 38)

De la littérature traitant de l'orientation, on retient que l'orientation académique met en avant la notion de formation et l'activité de travail qui permet un ajustement constructif entre la formation et l'emploi en vue d'atteindre un objectif cible à travers l'utilisation des outils en orientation académique.

2.1.2. Outils en orientation

Etymologiquement, le mot outil vient du bas latin ‘‘utilisa’’, neutre pluriel du latin *utensilia* qui signifie meubles, ustensiles ou encore objets nécessaires. Au fil du temps l’outil, nom masculin, désigne un matériel construit et préparé pour l’usage qu’on veut en faire. Si c’est l’homme qui fabrique les outils alors seuls les êtres humains fabriquent les outils en se répartissant les tâches en fonction de leurs aptitudes naturelles ou les attitudes acquises.

Dans les situations d’enseignement /apprentissage l’outil désigne un ensemble de « ressources pédagogiques » reparté en trois grandes catégories qui suivent les évolutions techniques : les supports imprimés, les médias audiovisuels, et les outils numériques, dans le site *Eduscol*, l’outil est un portail de ressources à l’intention des professionnels en vue d’une évaluation, l’éducation routière et l’enseignement.

Cependant dans une situation d’éducation, le choix d’orientation professionnel et universitaire de l’étudiant repose sur l’ensemble des manifestations de sa personnalité qui s’apparente un accompagnement du CO à partir des outils appropriés.

Bujold & Gingras (2000) affirment que les outils en orientation sont des techniques d’aide en orientation qui permettent d’effectuer un choix professionnel selon les facteurs personnels ou situationnels. L’étudiant doit décider de choisir l’activité la plus susceptible de lui apporter du succès et la satisfaction dès la fin d’une formation. Il s’agira donc pour le CO d’aider les étudiants à savoir choisir les domaines de formation. En effet, le choix d’un domaine d’apprentissage ou d’une filière d’étude est un problème social dont la résolution doit être conforme aux résultats scolaires et aux attentes personnelles de l’élève, celles de sa famille et de la société (Guichard & Huteau, 2007).

Selon (Mvoto, 2020, p. 31) « *les outils en orientation visent à développer la capacité et le pouvoir de choisir* ». Pour ce faire, le choix s’apparente à une prise de décision et sous-entend un développement des représentations quant aux filières de formation et aux champs disciplinaires y relatifs. Nombre de théoriciens du développement vocationnel s’accordent sur l’élaboration d’un projet professionnel cohérent fondé sur l’identification de diverses caractéristiques individuelles (besoins, préférences, compétences, intérêts et valeurs, concept de soi, perceptions des avantages des métiers, représentations de la complexité relative à certaines professions etc...).

En termes d’aide en orientation, on retient que les outils en orientation constituent des ressources et des méthodes utilisées pour aider les étudiants à prendre des décisions concernant

leur carrière et le parcours éducatif. Ces outils sont exploitables à chaque différente étape de leur parcours d'orientation, en les aidants à mieux se connaître, à explorer les options éducatives et professionnelles et à prendre des décisions éclairées, à surmonter l'indécision et à passer à l'action.

2.1.3. Effectifs facultaires

D'après le petit Larousse (2010) le terme effectif signifie « nombre réel des individus composant un groupe ». Selon le même petit Larousse, faculté, qui vient du mot facultaire désigne « un établissement d'enseignement supérieur, remplacé aujourd'hui par : université ».

Selon la recension des écrits des auteurs, la question des effectifs facultaires ou de « grands groupes » porte essentiellement sur le nombre trop important d'étudiant dans un amphithéâtre.

Pour (Dioum 1995, p. 39), dans sa littérature spécialisée, il semble « *se dégager un consensus pour parler de grands groupes à partir d'un effectif de 45 à 50 élèves par classe. Plus précisément, le chiffre 45 est le plus souvent avancé pour marquer la limite supérieure d'une classe dite « normale » dans les pays en voie de développement* ».

Si l'effectif d'une « classes normales » semble bien défini, celui d'une classe à grand effectif ne l'est pas, comme le relève Dioum, lorsqu'il constate qu'aucun chiffre n'a été avancé pour indiquer jusqu'où se limite le grand groupe. Il souligne qu'il est important « de savoir si les situations de cent cinquante ou deux cent élèves qui ne sont pas rares en Afrique doivent être considérées comme des grands groupes ou des foules » (ibid.).

Cette remarque de Dioum laisse déjà percevoir la complexité de définir le « grand groupe sur la base du critère exclusif du nombre d'apprenants. C'est dans cette perspective que Ur (1996) identifie l'adjectif en disant que certaines écoles privées ayant déjà un effectif de 20 apprenants constituent déjà un grand groupe. Dans d'autres circonstances un effectif grand groupe peut atteindre 100 apprenants. A cet effet, le nombre d'apprenants n'est pas ce qui importe, mais plutôt « ce que soi même en tant qu'enseignant pense de sa classe dans son contexte spécifique »

Tel que mentionné De Peretti (1987, p.154-155), rejoint l'idée de Ur en évoquant clairement la complexité de « *grand groupe* » lorsqu'il soulève l'équivoque de la variable quantitative pour comprendre le concept. « *Il propose donc d'aller au-delà du nombre, en tenant compte des variables telles que les conditions d'enseignement, le niveau des élèves et ainsi que la discipline enseignée* ».

Dans le cadre de l'éducation en orientation, les effectifs facultaires font référence au nombre excessif d'étudiants dans les programmes de formation en fonction du contexte éducatif spécifique et des ressources disponibles. De cette manière les effectifs facultaires en orientation ne dépendent pas du nombre d'étudiants dans une filière d'étude mais du nombre d'étudiants existants dans les différentes filières d'études n'ayant reçu aucun encadrement pédagogique en rapport aux différentes ressources d'aide en orientation disponibles dans les universités.

2.1.4. Régulation des effectifs facultaires

Le concept de régulation a été utilisé en sciences physiques, biologiques et puis récupéré par la suite par les sciences économiques et sociales s'intéressant singulièrement au fonctionnement social des organisations. Delvaux 2001 a permis au concept de régulation d'intégrer le domaine de l'éducation, pour lui la notion de régulation renvoie à certains phénomènes sociaux qui sont régulés et d'autres non ».

Selon lui les mouvements régulés se caractérisent par deux critères :

- Le degré d'autonomie (fort ou faible) dont peuvent jouir les individus ou groupes dans un système social déterminant ;
- Le degré de structuration sociale (fort ou faible) des facteurs qui influencent les conduites des individus ou groupes œuvrant dans un système social.

Par rapport au premier, Lessard (2000), définit la régulation comme une activité de production, de négociation et ou d'imposition de modèles d'action et de règles de conduites individuelles et collectives. Pour lui le concept de régulation est intimement lié à la coordination de l'action éducative qui englobe à la fois la construction par les acteurs et les enjeux de résistances et de rapport de force, à travers des règles, des interdépendances, des construits flexibles qui se distinguent du type de régulation. Il se dégage deux types de régulation :

- La régulation autonome qui est une émanation spontanée des règles qui sont qualifiées des règles informelles, autonomes, flexibles ; spontanées, parallèles, et implicites, clandestines ; locales, temporaires (Donnadieu et Lajoie, 1995). En d'autres termes l'acteur ou l'individu a tendance à s'écarter des consignes reçues pour se référer à ses propres règles dans sa réalisation ; ce qui crée partiellement un dérèglement en présence des perturbations ou crises constatées ;
- La régulation de contrôle (Reynaud, 1997) quant à elle, a une tendance bureaucratique davantage centrée sur une hiérarchie de pouvoirs ; des processus et la formalisation

volontaire des comportements dans une organisation. Elle repose sur quatre types de pouvoirs (friedberg, 1988) en fonction des intérêts ou objectifs qui peuvent être reliés selon les cas : des ambitions salariales, une garantie d'emploi ou une promotion souhaitée garantissant des visées de performances et de rendements quantitatifs ou qualitatifs de l'organisation (Donnadieu et Layoule ,1995) :

- Le savoir et le savoir-faire qui renvoient aux pouvoirs de l'expert, c'est à dire aux connaissances et à la mobilisation d'aptitudes particulières indispensables au bon déroulement des activités de l'organisation ;
- Le rapport à l'environnement, c'est à dire l'organisation doit pouvoir maîtriser l'influence de divers facteurs sur le bon déroulement de l'activité et contrôler les incertitudes qui en dépendent ;
- Le flux de l'information qui constitue l'élément le plus important qui affecte l'action des individus ; car les acteurs disposent de l'information dont ont besoin les individus pour accomplir efficacement leur tâche ;
- L'utilisation de la règle, en vue de limiter l'action des acteurs dans l'organisation

Aux vues de ce qui précèdent la régulation des effectifs facultaires dans nos universités devrait passer de la régulation autonome à une régulation de contrôle à travers une orientation éducative, dite intégrale (Okene ,2013), destinée à doter l'étudiant des capacités à s'orienter tout au long de la vie tant sur le plan professionnel, personnel que social. Des lors, réguler les effectifs facultaires en orientation fait référence aux différentes ressources disponibles pour répondre aux besoins d'orientation des étudiants (choix d'orientation) en limitant le nombre d'étudiants admis dans un programme d'étude, en fixant des critères sélectifs et de répartitions des étudiants sur la base des critères pertinents, en offrant des encadrements pédagogiques avant tout choix de formation ou de filières d'étude. La régulation des effectifs peut inclure des mesures telles que l'affectation des tâches en fonction des compétences des professionnelles, l'ajustement des programmes en fonction du nombre d'étudiant, et enfin l'identification des besoins de recrutement supplémentaire en cas de surcharge de travail. Elle peut englober la planification et la prévision des effectifs moyens et longs termes pour s'assurer que les établissements d'enseignements supérieur disposent des ressources adéquates pour répondre aux besoins éducatifs et d'atteindre par la suite les objectifs psychopédagogiques.

2.1.4. Le bilan d'orientation

Le bilan de compétences peut être défini comme une pratique d'aide permettant au bénéficiaire de faire le point sur ses connaissances et savoir-faire englobant la capacité de construire un projet d'orientation personnelle et professionnelle, grâce à la présence d'un conseiller d'orientation. Cet expert doit faire preuve d'une capacité d'écoute, de maîtrise informationnelle et l'usage des techniques d'aides indiquées pour une bonne évaluation du potentiel cognitif de l'apprenant. En orientation conseil le bilan de compétences adopte des procédures favorables à l'expression de la liberté des choix de l'apprenant et à l'adaptation aux exigences mouvantes du marché de l'emploi. Cette réflexion s'inscrit ainsi dans une perspective de régulation sociale (Mvoto, 2020).

Le bilan de compétences est le résultat d'une démarche d'autoévaluation permettant à l'apprenant d'identifier ses connaissances techniques (ses acquis, ses savoirs et compétences), son degré de performance (ses ressources, ses intérêts et ses intérêts professionnels) en vue de justifier le choix d'un projet professionnel. Grâce aux processus d'investigation que confère ce dispositif, l'apprenant peut même se « faire proposer des formations utiles et nécessaires d'accompagnement » au besoin (Joras, 2007, p.7).

Dans le cadre de notre étude le bilan de compétences permet d'illustrer les compétences retenues au regard de son profil, ses motivations enfin de faire un choix de filière d'étude, de définir un projet professionnel, au cas échéant un projet de formation.

2.1.5. L'entretien d'orientation professionnelle

L'entretien d'orientation professionnelle fait référence à une démarche mise en œuvre par le conseiller d'orientation pour aider l'apprenant à se projeter dans l'avenir à l'occasion d'un rendez-vous formalisé auxquels il pourra puiser ses ressources pour s'engager dans ses études et y réussir.

L'orientation conseil est un processus en perpétuelle construction tout long de la vie, l'entretien d'orientation professionnelle est donc adaptable selon le contexte. Il peut être fait en groupe ou individuellement.

Dans le système d'orientation universitaire, l'entretien est un outil qui vise à créer un espace d'échange entre deux personnes. Son intérêt repose sur la flexibilité de l'accompagnement d'une élaboration psychique individuelle ou collective (Laval, Vergne, Clement, Dreux, 2011). En outre elle est à la fois incarnée à la fois par le parent ou à l'ensemble de la communauté éducative.

2.1.6. Les tests d'orientation

Un outil psychométrique peut donc être désigné comme une méthode d'évaluation standardisée, objective, valide et fiable (Guédon, Savard, Le Corf et Yergeau (2011). Bien qu'on constate la diversité des types de tests existants un test d'orientation ou encore appelé tests d'intérêts professionnels permettent de déterminer les motivations, le savoir professionnel et la vocation d'une personne, afin de trouver la filière d'activité, la fonction et les métiers qui lui correspondent le plus. Un test d'orientation est dit psychométrique lorsqu'il mesure correctement une combinaison des aspects suivants : connaissances, aptitudes, capacités, attitudes, compétences, traits de personnalités, intelligence, comportement, intérêts, préférences. (Tchuendjo, 2020). Elle les regroupe en trois catégories les tests périphériques qui permettent d'évaluer sur un plan pratique les consultants pour établir leurs aptitudes, habiletés et capacités à rendre compte de certaines situations pour mieux les orienter. Les tests d'efficience qui sont des épreuves standardisées qui renseignent sur la sphère cognitive et permettent de situer le sujet par rapport au groupe social et les tests de personnalités qui permettent exploitent les aspects non cognitifs de la personnalité en vue de proposer aux consultants des choix de filières et professions correspondant à sa personnalité (Ibid).

Les tests d'orientation sont des outils de base sur lesquels s'appuie le conseiller d'orientation pour régulariser ou équilibrer les filières d'études. Ils donnent l'occasion de révéler les aspects de la personnalité souvent sous-estimés et ils facilitent l'identification du métier ou la filière d'étude qui correspond aux intérêts du sujet.

2.2. REVUE DE LA LITTERATURE

Durkheim affirmait avec raison que, « la cause déterminante d'un fait doit être recherchée parmi les faits sociaux antécédents et non parmi les états de conscience individuelle » (p. 109). Dans la recherche, l'humilité c'est aussi de savoir ce que nos devanciers ont dit, car la science est par essence archéologique. Ainsi « la revue de littérature est, comme le dit Dumez, *le travail d'un nain qui réaliser que des géants ont accumulé une montagne de savoir qu'il va falloir escalader* » (Dumez, 2001, p. 17 Cité par Fonkeng, Chaffi, Bomda, 2014, p. 49). Elle ne constitue donc pas un asservissement aux devanciers, mais relève des effets de la « science normale » au sens de Becker (2004, p. 147).

La présente étude s'intéresse à la communauté universitaire en tant que dernier chaînon du système éducatif accueillant en son sein des publics issus de parcours scolaires aussi divers que variés à l'heure de l'université de masse. Elle s'appliquera plus particulièrement à cerner et comprendre dans un contexte marqué par un hybridisme éducatif à travers une régulation « des produits » des sous-systèmes éducatifs camerounais au supérieur en centrant plus la focale analytique de l'appropriation des outils en orientation basée sur le capital et le poids du passé secondaire et scolaire qui détermine cette régulation. En référence à un déficit relatif d'écrits recensés sur la question de la régulation des effectifs facultaires. Du sud du Sahara et plus particulièrement au Cameroun, le présent chapitre s'attellera à reconstituer de façon exhaustive les prolégomènes constitutifs de sa conceptualisation et les prolongements ultérieurs de la littérature sur la question.

2.2.1. Orientation conseil des étudiants de la FALSH

Dans une situation d'éducation, les outils en orientation professionnelle aident l'apprenant à résoudre un problème social dont la résolution doit dépendre des facteurs personnels et situationnels, c'est à dire l'apprenant doit choisir une technique d'aide à l'orientation la plus susceptible de lui apporter du succès et de la satisfaction dès la fin de la formation. Pour guider ce choix il y a lieu de questionner l'orientation conseil (1), ensuite les pratiques informelles du service d'orientation de la FALSH (2) et enfin les outils d'orientation professionnelle à la FALSH (3).

2.2.1.1. Orientation conseil

L'orientation conseil dans sa forme actuelle est étroitement liée à l'orientation professionnelle, car le choix d'une filière d'étude peut influencer les possibilités de carrières et vice versa. Il serait donc important de prendre les deux aspects en compte lors de la régulation des effectifs

L'orientation professionnelle ou universitaire selon le conseil de l'union européenne (2007) vise « la modernisation des universités pour favoriser la compétitivité européenne dans une économie mondiale fondée sur la connaissance ». Elle est fondée sur trois axes à savoir l'orientation et insertion socioprofessionnelle des étudiants ; les logiques d'une rentabilité et de rationalisation de l'enseignement universitaire et ses débouchés qui doivent se développer et la qualification d'un diplôme de l'enseignement supérieur (loi du 10 Aout2007 relative aux responsabilités et libertés des universités). A la lumière de ces dispositions, l'orientation universitaire s'inscrit dans un processus continu porter dans la durée, et affirme comme élément à part entière de la politique des universités qui a permis d'instaurer au sein du continuum d'orientation pour le bachelier, et l'étudiant en amont et en aval un dispositif d'orientation qui vise une démarche globale à l'université autour de trois éléments à savoir : « la transition lycée-universitaire ; le suivi de l'étudiant dans son projet d'étude et d'insertion ; l'accompagnement vers l'emploi (Obajtek , 2015)

Ces dispositifs d'orientations tel qu'énoncés par l'auteur renvoie à leur appropriation par les acteurs de l'orientation à travers une dimension de subjectivité et d intersubjectivité des pratiques ou d'activités en orientation en rapport avec le consultant ,raison pour laquelle (De Robinson ,2006) souligne que « on ne peut pour autant accepter que l'orientation à l'université continuer de se faire le plus souvent par défaut plutôt que dans le cadre d'une démarche positive, éclairée et réellement accompagnée ». De plus Leon (1957) invite les professionnels de l'orientation à devenir des « maïeuticiens », capables de révéler les aspirations et les potentialités de l'individu en situation de choix de filière.

L'orientation professionnelle de ce fait se différencie de l'orientation « tout long de la vie » en sens qu'elle concerne principalement les étudiants qui souhaitent choisir une filière d'études supérieurs en identifiant leurs intérêts ;leurs compétences et leurs objectifs de carrières associés aux activités professionnelles du CO tels que : l'information, le conseil , le bilan de compétence , le coaching ainsi que les compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière autonome et responsable . Idée rejoint par (Her et Cramer ,1996) qui la considère comme une relation dialogique entre le CO et le consultant, ils élaborent une décision

fondatrice d'une action ; ici le CO joue un rôle de soutien et d'accompagnement, en aidant le consultant à explorer ses options, à analyser ses motivations et à prendre des décisions éclairées tout en conservant l'entière responsabilité de ces décisions. Par contre l'orientation pour Guichard & Huteau (2005) désigne à la fois les modalités de production et de reproduction de la division sociale et technique du travail, et l'action de donner une direction déterminée à sa vie ; autrement dit l'orientation désignait une forme de reproduction sociale ou de mobilité sociale (capacité d'aller au-delà de ses ascendants) ; ici l'orientation joue un rôle d'ascenseur sociale.

2.2.1.2. Service d'orientation universitaire public aux pratiques informelles Cas de la FALSH

Il est question ici de se poser la question qui est celle de savoir : comment les étudiants confirment ils le choix professionnel ou mieux encore comment arrivent-ils à s'orienter face à une panoplie des offres de formation qui parsèment la pyramide éducative ?

Les pays de la CEMAC et plus particulièrement le Cameroun, on déplore l'insuffisance des services de l'orientation des étudiants. Toutefois la loi n°009 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur déplore encore au niveau national du temps et nécessite des moyens matériels et humains qui ne sont pas les moindres. Entre temps le déficit structurel au niveau de l'orientation est souvent comblé de manière informelle par les étudiants, qui livrés à eux même en matière d'orientation (Guichard, 1999), font le choix des filières qui les intéressent sans se soucier de savoir si ces filières ont des passerelles ou pas (Filakota, 2008).

De ce fait l'orientation à l'université peut se caractériser par une orientation par défaut pour les étudiants qui n'ont pas pu entrer dans les filières sélectives (IUT, FASA etc...) et face à cette résignation c'est l'orientation « subie » qui va s'en suivre entraînant des abandons, des échecs, des réorientations sans oublier les problèmes psychologiques ressentis (Choura, 2013). La plupart des journées ou salon de l'orientation sont organisés après les préinscriptions ,c'est ainsi que certains étudiants s'engagent dans ses formations sans aptitudes et sans pour autant passer un test d'orientation qui pourra déterminer son choix de filière d'étude mais se limite aux contenus des brochures d'admission à leur soumis par leurs aînés académiques .Bien plus les services d'orientations de la FALSH n'enregistre aucune politique d'accueil ou de suivi des nouveaux étudiants pour mettre en exergue la qualité des services d'orientation offerts afin d'éviter à ces derniers des cycles d'étude qui peuvent être relativement long, alors qu'ils n'ont même pas les moyens financiers pour supporter les longues études et d'autres dans les cycles courts alors qu'ils ont les aptitudes et les moyens financiers pour faire de longues études.

En effet d'après (Kemtchuain & Bomda ,2015), la compétence à s'orienter est incidemment ici d'une grande importance à travers « la modélisation du problème sociétal d'orientation, autrement dit l'opération de construction professionnelle ; est étroitement liée à l'orientation universitaire, et celle-ci est corrélée à l'architecture des dispositifs de formation et des procédures mises en œuvre pour répartir les apprenants dans différentes formations ».

A fortiori les pratiques en orientation dépendent en majorité de la qualité des dispositifs mis en jeu pour répartir les étudiants dans les différentes filières de formations disponibles. Ainsi pour Guichard, la qualité du choix professionnel peut déterminer la construction de l'individu et par la suite favoriser la régulation qui l'affecte tout au long de la vie (Tetreau, 2005).

2.2.2. Les outils en orientation conseil à la FALSH

2.2.2.1. Test d'orientation professionnelle

Dans la pratique en orientation, le test relève d'un cadre conceptuel qui le considère comme un outil de comparaison et de classement, il permet de confronter un sujet à un groupe. Guillevic et Vautier (1998) définissent les tests d'orientation comme une situation standardisée qui permet, par une évaluation statistique des réponses produites par un sujet afin d'établir son profil psychologique en termes de capacités et de trait de personnalité.

Globalement, les tests d'orientation ont quatre fonctions majeures qui correspondent à des fins d'évaluation pronostique, de diagnostic, et de formation (Tcheundjo, 2020) .

- La fonction pronostique revient à dire que les résultats issus de la mesure doivent permettre au praticien, quel que soit le cadre dans lequel il se place (orientation, éducation) de pouvoir envisager les possibilités certaines de réussite dans la tâche pour laquelle un individu est présenté et de pouvoir éventuellement intervenir au cas où il décèle des difficultés. A partir de cette fonction, les tests participent à la sélection et au placement ;
- La fonction diagnostic revient à identifier invariablement les capacités, les aptitudes ou les connaissances d'un individu dans le but de situer la nature de ses difficultés d'apprentissage ou troubles observés ;
- La fonction formative porte sur le décryptage des processus cognitifs (mode de pensée, stratégies cognitives) qu'un individu, dans une situation donnée développe en vue de la résolution de certains problèmes et de certaines tâches afin de pouvoir réaliser des apprentissages.

En fonction de la sphère explorée ou la dimension humaine à laquelle on s'intéresse, les tests d'orientation peuvent explorer :

- La sphère cognitive à l'image des tests d'intelligences, d'aptitudes et de type factoriel pour mesurer les forces de l'intelligence ;
- La sphère conative, pour appréhender les dimensions associées aux valeurs, aux intérêts, à la motivation ou à la propension à prendre à tel domaine d'activité scolaire ou professionnel ;
- La sphère affective qui renvoie aux tests projectifs, les inventaires de personnalité et les tests d'objectifs de personnalité ;
- Les tests périphériques qui ne mesurent pas toujours un trait psychologique mais indispensable pour compléter un diagnostic : les tests moteurs, les tests physiologiques.

L'intérêt des tests d'orientation se justifie par le fait qu'ils sont dotés des caractéristiques psychométriques afin de les situer dans leur apport en orientation. Parmi lesquelles sont mentionnés la fidélité, la sensibilité, la validité d'après (Anastasi et Urbina, 1997 ; Furr et Bacharach, 2008 ; Klapan et Saccuzzo, 1997).

- La fidélité, un test est dit fidèle lorsqu'une même épreuve, appliquée deux ou plus de deux fois de suite aux mêmes sujets donne des résultats identiques. C'est à dire si un test est administré deux fois, en intervalle de temps réduit, on devrait, au cas où le test est fidèle, obtenir les mêmes résultats ;
- La sensibilité d'un test porte sur ce que l'on appelle la finesse discriminative ou le pouvoir discriminant de ses épreuves. En ce sens, chaque test doit permettre de discriminer et de classer les sujets selon leurs résultats de performances ;
- La validité d'un test permet d'apprécier dans quelle mesure un test accomplit son rôle. C'est à dire que le test dans sa construction et son application, doit effectivement mesurer les dimensions psychologiques sur lesquelles porte l'évaluation qu'il est censé mesurer.

2.2.2.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétence apparaît à partir de 1986 de façon expérimentale avec les premiers centres interinstitutionnels de bilan de compétences (C.I.B.C) puis sous la forme d'une loi inscrite au code du travail en 1991. Cependant il a été développé pendant une période de forte croissance du chômage, puis assimilé directement en outil de gestion prévisionnel des emplois et des carrières, conçu pour réagir aux mutations du monde du travail et de préparer les

différentes transitions. On comprend alors pourquoi le bilan de compétences est devenu en une douzaine d'année le dispositif emblématique de l'orientation professionnelle des adultes en France.

Il s'agit d'une pratique d'orientation et tel qu'énonce par Reuchlin (1973) le bilan de compétence vise à réduire l'incertitude, en effet selon le code de travail 900-2 l'objectif du bilan de compétence est de « permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation ».

En orientation professionnelle, le bilan de compétence est un outil d'aide à la prise de décision permettant d'accompagner des « plans sociaux », et la régulation rationalisée de licenciement ou de la gestion des ressources humaines (Lemoine, 2016 ; Lafont et Pariat ,2019).

Dans le même ordre d'idée, Aubret (1996) pense que le bilan de compétences est outil essentiel de gestion du parcours de vie qui implique d'une certaine façon la reconnaissance de la personne humaine. À cet effet, la maîtrise de ses aptitudes et compétences professionnelles et personnelles détermine chez l'apprenant une meilleure orientation et une résilience face au changement social qui reste pour le moins un phénomène permanent. Pour Aubret, reprenant à son compte les mots de Schwartz (1969) sur l'éducation permanente, le bilan de compétences a pour but

de rendre toute personne capable de devenir agent de changement, c'est-à-dire de mieux comprendre le monde technique, social, culturel qui l'entoure et d'agir sur les structures dans lesquelles elle vit et de les modifier ; d'apporter à chacun une prise de conscience de son pouvoir en tant qu'être agissant, de faire des êtres autonomes dans le sens d'être capable de se situer et de comprendre leur environnement, de l'influencer et de comprendre le jeu relatif entre l'évolution de la société et la leur propre, d'être capable de « riposter » à l'évolution et à la mutation de la société (Aubret, 1996, p .37).

Il s'établit ainsi un lien indéfectible entre le bilan de compétences, les trajectoires de vie et le changement social auquel est confronté l'individu. Le bilan de compétences permet alors une bonne gestion de carrière professionnelle et permet de trouver un emploi épanouissant.

Pour Ferrieux et Carayon (1998), le bilan de compétences est outil d'aide à l'employabilité et à la réinsertion socioprofessionnelle de personnes longtemps restées au chômage. Pour ces auteurs, un accompagnement personnalisé des chômeurs sous le prisme de bilan de compétences induit une amélioration de différents facteurs directement liés à l'employabilité. En effet, ce suivi personnalisé ayant défini un profil d'emploi chez les

chômeurs favorise « *une clarification des projets professionnels, une augmentation de l'estime de soi, une amélioration de l'auto-évaluation et des capacités de communication, qui semblent avoir augmenté les possibilités pour ces individus de trouver un emploi* ». Cette conception du bilan de compétences se rapproche de celle d'Alther (2011) montrant que le bilan de compétences renforce l'internalité chez les bénéficiaires ; il est un dispositif censé convaincre les individus qu'ils maîtrisent leur devenir sur le plan professionnel.

Cusin (2012) étudie l'impact positif de l'usage d'un conseiller en bilan de compétences pour les personnes en situation de rupture professionnelle. Pour cet auteur, les ressources externes jouent un rôle crucial pour gérer une transition de carrière et rebondir après une rupture. En effet, certaines personnes ont besoin d'un « *accompagnement personnalisé d'un consultant (...) pour ne pas s'effondrer face au choc, pour être capables de s'inventer de nouveaux futurs et pour devenir plus forts de leurs expériences* » (Cusin, 2012, p. 84).

Le bilan de compétence est un dispositif d'aide permettant à l'étudiant de faire le point sur les expériences et de valoriser ensuite ses acquis, ses savoirs et compétences. Il l'aide à mieux cerner ses ressources et atouts, ses intérêts professionnels et autres priorités personnelles

De ce fait il est « *un outil de réappropriation, pour l'apprenant, de ses ressources et de ses potentialités aux services d'un projet à la dimension socioprofessionnelle* ». (Ardouin et Lacaille, 2012, p.7). Au demeurant le bilan de compétence permet à un individu d'élaborer un projet professionnel au regard de son profil, de son potentiel cognitif, ses intérêts, ses motivations et les réalités du marché de l'emploi.

Selon certaines études réalisées, il existe des effets positifs sur le long terme après avoir effectué un bilan de compétence, les consultants disent mieux se connaître, sont motivés et ont une plus grande confiance en eux, il permet aussi d'enrichir le contenu de soi et offre à l'individu de meilleurs éléments de réflexion et de décision quant à son horizon professionnel.

2.2.2.3. L'entretien d'orientation professionnelle

Les pratiques d'entretien d'aide ont fait l'objet d'un certain nombre de recherches et ont déterminé les attitudes favorables (Rogers, 1998). Cette étude a développé des postures aidantes (L'hôtelier, 2000) ou les techniques de communication susceptibles de provoquer le changement chez la personne qui vient consulter.

L'entretien individuel ou d'orientation est un espace d'interaction sociale impliquant au moins deux personnes en situation d'échange discursif. L'intérêt de cette technique d'aide

repose sur la flexibilité de l'accompagnement d'une élaboration psychique individuelle ou collective (Laval, Vergne, Clément, Dreux, 2011).

Elle peut donner lieu à deux logiques :

- La logique institutionnelle collective, qui est celle du professionnel en orientation dans l'école ;
- La logique familiale individuelle ou personnalisée, qui est incarnée à la fois par le parent, d'autres agents de l'éducation à l'orientation, et le sujet apprenant.

Généralement, les deux approches convergent vers le même objectif, celui de comprendre le patient dans sa difficulté afin de lui apporter un soulagement. Le premier enjeu de l'outil d'entretien est la création d'un espace d'échange entre l'école et la famille. On en distingue trois types : l'entretien non directif, l'entretien semi directif, et l'entretien directif. La différence entre ces variantes des entretiens repose sur l'intensité des interventions directives ou relances du discours de l'interviewer (Tsala Tsala, 2007).

Il s'agira pour le CO d'adopter une approche d'écoute active et bienveillante tout en explorant ses intérêts, ses compétences et ses valeurs ainsi que de prendre en compte ses contraintes et ses préférences. Au cours de cette démarche, le CO doit observer plusieurs attitudes et dispositions qui lui permettront de conduire jusqu'à terme son investigation. On peut noter :

- La neutralité : c'est d'éviter de prendre parti dans l'échange ou la discussion établie entre le CO et le consultant, pour cela pour y parvenir avoir une bonne connaissance de soi, de ses émotions, de ses préjugés, de ses convictions, ou culturelles ou de ses croyances ;
- L'empathie : elle permet au CO de comprendre le consultant, de s'approprier de la situation afin de circonscrire le problème à résoudre, il favorise entre les deux une fusion et une installation d'une relation de confiance ;
- Les considérations positives et inconditionnelles : dans cet optique le CO doit accepter le consultant tel qu'il est sans imposer des limites ; sans porter des jugements sur lui, cela suppose donc qu'au cours de l'entretien, il ne faut rien penser ou imaginer à sa place ;
- La congruence : le comportement est congruent lorsqu'il est ouvertement expressif, ce comportement reflète alors parfaitement ce qu'il vit, ce qu'il ressent en lui lors de l'entretien ;

- La connaissance et ses limites : elle demande de la part du CO la maîtrise de ses limites intellectuelles et structurelles.

Au demeurant ; l'entretien consiste à construire un lien aux activités qui lui semble essentielles au moment de l'énonciation, et qui deviennent signifiantes pour la construction d'un projet (Pouyaud, Bangali, Cohen Scali, Robinet et Guichard, 2016).

2.2.3. Régulation des effectifs facultaires à la FALSH

La massification est l'évolution la plus marquante de l'enseignement supérieur durant la dernière moitié de ce siècle. Avec la démocratisation de l'université vers la fin des années 80 début des années 90, un maillon essentiel des systèmes éducatifs ou mieux encore universitaires naît à savoir l'orientation attestant la pertinence de mener, de comprendre et de le constituer en champ disciplinaire sur cet univers complexe que représente l'enseignement supérieur (Crahay, Hindryckx et Lebe, 2001). L'objectif de ces recherches est d'expliquer les raisons de l'échec massif en première année universitaire (De Clercq, 2017, Maurice, 2001, Ndayizamba, Romainville, 2000) parce que déterminante dans la poursuite du projet d'étude universitaire. Elle a donc fait l'objet d'une attention particulière en psychologie de l'éducation puis en sciences de l'éducation. Selon Bourdages (2001), presque la moitié des étudiants qui s'y inscrivent décrochent de leurs études, et ce particulièrement dans le domaine de l'éducation et des sciences humaines. La dynamique observée dans l'enseignement supérieur à la FALSH montre une croissance remarquable des effectifs au cours des deux années en 2020- 2021 on enregistre 7998 étudiants inscrits, en 2021-2022 soit 6241 étudiants inscrits en premier cycle universitaire toutes filières confondues. Cette augmentation des effectifs reste aussi observable dans les cycles universitaires (Licence Master et Doctorat) il est passé de 4 % en 2018 à 0,3% en 2020 pour ensuite connaître une évolution en 2021 et se situer à 4,2 % en 2022 dans l'enseignement supérieur selon le rapport d'analyse de l'annuaire statistique du secteur de l'éducation et de la formation au Cameroun (2022).

2.2.3.1. Massification des effectifs à la FALSH

Depuis trois décennies maintenant, l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne en général et au Cameroun en particulier connaît une expansion constante qui s'est accélérée, pour le cas du Cameroun, avec la création des universités d'Etats dans presque tous les chefs-lieux de Région du pays. Cette expansion s'est accompagnée d'une démocratisation de l'université désormais ouverte à toutes les couches sociales, souvent socialement et scolairement peu dotées. En effet, la démocratisation universitaire a engendré une «

massification » des effectifs à l'université dans la mesure où un accès plus large à un certain niveau d'étude est devenu socialement moins sélectif, voire gratuit.

Ainsi donc, la population universitaire s'est donc progressivement accrue au fil des années à cause du nombre croissant de bacheliers, en quête de formation spécialisée ou professionnalisante, prenant une inscription à l'université inscription se faisant parfois sans un passage préalable dans les services de l'orientation conseil de l'université comme dans le cas de la FALSH de l'université de Yaoundé I au Cameroun.

Néanmoins, bien que son rythme semble être contingent à l'enseignement supérieur qui est le niveau d'éducation où se développent par excellence les connaissances, les savoirs affinés et les capacités d'innovation. La massification à l'opposé de ce qu'on pourrait croire est un facteur explicatif de haute pression sur le marché du travail et le signal ultime étant celui de compétitivité. Dans cette ère la massification repose sur des hypothèses énoncées par (Wolter, 2013) à savoir : (1) l'hypothèse que la massification de l'enseignement supérieur conduit à une composition plus hétérogène ou diversifiée du corps étudiant en termes de background, de talents, de motivations et d'attentes, (2) l'hypothèse que la massification est non seulement un processus d'augmentation, mais aussi d'élargissement de la participation impliquant un changement de la structure des opportunités/possibilités d'accès à l'enseignement supérieur, (3) l'hypothèse de la conformité du processus de massification avec des objectifs politiques clés tels que la promotion de groupes défavorisés pour plus d'équité, dans l'allocation et la distribution des opportunités sociales, et (4) l'hypothèse de l'existence d'un lien entre la massification de l'enseignement supérieur et le discours contemporain sur l'apprentissage tout au long de la vie.

Nonobstant la pertinence de ses hypothèses l'enseignement supérieur et notamment la FALSH est lui aussi embringuée dans un processus de massification des effectifs à travers les enjeux péjoratifs perçus comme une menace pour les différents acteurs de la communauté éducative

2.2.3.2. Massification des effectifs comme facteur d'échec académique et professionnel

La question d'échec dans les premières années de l'enseignement universitaire reste cruciale dans notre pays. Il est donc question de savoir si les différentes modalités de choix de filière ont une influence significative sur l'échec des étudiants de première année.

Dans ces systèmes ; les CO doivent observer les objectifs du développement durable pour l'éducation pour tous (UNESCO, 2015) en tentant d'appivoiser les pratiques innovantes et les

techniques favorables à l'éducation à l'orientation, dont les principes sont mentionnés dans les discours mettant l'accent sur le droit de tous à une éducation de qualité (Mitchell, 2008 ; Plaisance, 2013) ainsi avec l'introduction brutale du système LMD, le manque de préparation de l'étudiant à travers une démarche pédagogique. Dans ce contexte la massification des effectifs suite à la démocratisation des universités suscite des interrogations sur les bienfaits de cette démocratisation en termes d'enjeux, de modalités et de résultats dans l'enseignement supérieur. Selon (Endrizzi, 2010) cette massification est contemporaine à la question d'échec et ou du décrochage des études au premier cycle, mais aussi responsable de l'hétérogénéité du nouveau public universitaire.

Au Cameroun, depuis quelques années, un grand nombre d'étudiants inscrits au premier cycle universitaire décroche ou change de filière avant l'obtention de la licence qui sanctionne la fin du premier cycle universitaire. En effet l'année 2020-2021 à l'université de Yaoundé I, la Faculté des Arts, Lettres Sciences Humaines (FALSH) a enregistré un effectif de 7998 étudiants au niveau I, toutes filières confondues, trois années plus tard, seuls 2038 étudiants ont réussi à obtenir le diplôme de licence et 5960 ont quitté le système sans obtention de ce diplôme de licence, parmi ces inscrits 988 ont changé de filières dans lesquelles ils avaient échoué les années suivantes. Nous remarquons à travers ces chiffres qu'exactement 4972 étudiants ont quitté le système sans obtention de ce diplôme de Licence. Bien plus encore l'année 2021-2022 a admis 6241 étudiants et 4170 ont échoué pour toutes les filières confondues, trois ans plus tard seul 1789 étudiants ont pu obtenir la licence, et 4452 ont quitté le système sans licence et 530 étudiants parmi les redoublants ont changé de filières. Fort de ce constat, nous nous sommes beaucoup questionnés afin de savoir pourquoi le taux d'échec reste sans cesse croissant. Ainsi nos observations du terrain nous renseignent que certains étudiants éprouvent des difficultés de choix de filières dès leur arrivée aux portes de l'université pour ne citer que celle-ci.

Le concept d'échec a été utilisé pour la première fois dans le domaine des sciences de l'éducation plus particulièrement en milieu scolaire vers les années 1948 -1950. Ainsi pour parler d'apprenants en difficultés, on n'employait pas le concept d'échec scolaire mais de terminologie telles que *inadaptés, cancrés, insuccès ou exceptionnels*. De ce fait, l'échec ne sera plus utilisé sous l'angle individuel mais comme un problème qui concerne la communauté éducative dans son ensemble. En se référant aux travaux de Njiale cités par Akoue (2007), toute la société entière (les parents, les institutions et la collectivité) est interpellée afin de faire face à ce phénomène.

Les travaux de Reuynal et Rieunier (2010) indiquent qu'il existe deux formes d'échec scolaire : pour ce qui est de la première, l'enfant encore intégré au cursus scolaire, cumule des redoublements et des échecs dans des disciplines dites fondamentales. L'enfant est par conséquent orienté vers les filières dites dévalorisées. Dans la seconde forme quant à elle, l'échec scolaire se fait ressentir lorsque tout adolescent qui sort de l'école sans diplôme (abandon, redoublement) ou avec un diplôme peu valorisé sur le marché du travail. Le jeune se sent alors rejeter par le système scolaire et condamné par la marginalisation sociale.

L'échec scolaire a deux principaux inconvénients à savoir : il détruit l'image de soi de l'individu qui le subit, et il coûte extrêmement cher à la communauté car les jeunes sans diplôme sont souvent ceux qui s'intègrent le plus mal dans la société et souffrent plus tard d'un manque global d'autonomie. A titre illustratif Tchégo (1981) a constaté que les redoublements et les abandons scolaires au Cameroun doublaient les coûts de production d'un diplôme du primaire, pour achever avec ces cas illustratifs, une étude réalisée par Proust (cité par Ngoufo Yemedi ,2004) au Gabon a établi que les redoublements et les abandons scolaires faisaient plus que doubler le coût unitaire de l'apprenant du niveau primaire en les faisant passer de 63 .000 FCFA à 131.400 FCFA.

Tous ces inconvénients ont également un fort impact sur la quantité et la qualité de la main d'œuvre. En effet, les redoublements et les abandons scolaires diminuent la proportion des jeunes pouvant avoir accès aux grands postes de responsabilités, retardent l'accès des jeunes au marché de l'emploi, causent un déficit en main d'œuvre qualifiée et créent une dépendance vis-à-vis des autres pays.

Il n'est donc pas exagéré de dire que la massification des effectifs représente une menace pour le milieu universitaire. De ce fait donc il convient de se poser une question au regard des différents aspects évoqués si elles sont prises en comptes par les CO de la FALSH lorsqu' on sait que l'étudiant n'arrive pas à concevoir un meilleur profit de ces connaissances dans son cursus universitaire sans toutefois concevoir une démarche pédagogique d'orientation dès leur arrivée aux portes de l'université. Si le savoir disciplinaire reste à l'évidence au centre de la formation universitaire, aujourd'hui il ne suffit plus ; pour cette raison l'étudiant doit apprendre à trier les informations et prendre du recul devant leurs provenances et leurs sources (Yehni, 2023).

Prendre du recul s'inscrit dans une logique selon laquelle le professionnel en la matière doit pouvoir guider l'apprenant à développer et forgé un esprit critique sur un ensemble d'aptitudes inter reliées favorables au maintien de son bien-être et de sa réussite

socioprofessionnelle dans une logique de didactique disciplinaire à l'orientation (Richit, 2014). Il est important de préparer l'étudiant dans le choix de filière par l'élaboration d'un projet fondé sur l'identification de diverses caractéristiques individuelles (besoins, préférences, compétences, intérêts et valeurs, concept de soi, perceptions des avantages des métiers, présentations de la complexité relative à certaines professions (Mvoto ,2020) et des outils mis à sa disposition.

2.2.3.3. Orientation conseil et régulation des effectifs de la FALSH

Bien que la situation des CO dans les établissements universitaires fasse l'objet de plusieurs articles dans les revues professionnelles, très peu d'études scientifiques s'y sont intéressés à la régulation des effectifs facultaires. Dans le cadre de notre étude il apparaît difficile pour les CO de fournir des services individuels à chacun étant donné le manque de temps et de ressources. De plus l'orientation professionnelle offre l'avantage de mettre en évidence un large éventail de ce qui est possible, tant au niveau des métiers que des secteurs d'activité, en s'appuyant surtout sur les envies et les aspirations de la personne.

Avec l'introduction de l'approche orientante en 2002, une démarche concertée entre les différents acteurs œuvrant en milieu universitaire vise l'implantation de services, d'outils et d'activités pédagogiques en matière d'information professionnelle et d'orientation dans le but de favoriser le développement de l'identité et du cheminement vocationnel (Gouvernement du Québec,2002). À cela s'ajoute les besoins exprimés par l'orientation scolaire et professionnelle des apprenants qui se proposent d'atteindre quatre objectifs basés sur les pratiques de l'évaluation psychométrique :

(a) apprendre à se connaître par l'autodiagnostic de ses compétences, aptitudes, intérêts, valeurs ; (b) prendre conscience des possibilités offertes par le monde du travail, des exigences qu'elles imposent et des satisfactions qu'elles permettent (c) acquérir les compétences nécessaires à la prise de décision ;(d) acquérir des compétences nécessaires pour faciliter la transition du monde scolaire au monde professionnels et d'un amphi à un autres (Guichard &Huteau ,2007, p .118).

Toutefois une répartition équilibrée permet d'exprimer certaines réalités telles que : apprendre à se connaître, apprendre à faire des choix, s'inscrire dans une filière d'études, choisir une formation ou un métier, ou encore rechercher un stage dans le monde professionnel, ainsi avoir recours aux outils en orientation professionnels peuvent s'avérer particulièrement utile grâce aux tests intérêts professionnels qui permet de déterminer les intérêts dominants susceptibles d'être bénéfique pour l'apprenant à faire des choix qui lui ressemble, car il repose

sur la connaissance qu'il a de soi-même, de développer un sentiment de compétence, car il sera poussé à donner le meilleur de lui-même et s'épanouir, car son potentiel sera sollicité sur les tâches qui le stimulent .

Etant donné la place qu'occupe la régulation des effectifs en milieu universitaire et l'encadrement dont elle dispose. Celle-ci inclue les tests, les données biographiques, ainsi que les divers autres outils tels que les dossiers académiques et les références. S'agissant de la variété de méthodes d'évaluation existantes, seulement quelques-unes peuvent être qualifiées de « psychométriques ».

Aujourd'hui, on reconnaît de plus en plus la place de l'orientation professionnelle dans les universités puisque les étudiants sont tenus de prendre des décisions importantes relatives à leur choix de formation ou de filière (Osborn & Baggerly, 2004). Ainsi les CO peuvent assister les étudiants dans leur exploration professionnelle et dans le développement de leur connaissance de soi en administrant, entre autres le bilan de compétences, l'entretien d'orientation professionnelle et les tests d'orientation évaluant plusieurs caractéristiques personnelles, telles que la personnalité, leurs intérêts, leurs valeurs et leurs aptitudes (Wei-Cheing, 2008). On imagine donc que les passages en groupe s'avèrent parfois plus efficace que les interventions personnalisées qui sont coûteuses. C'est dans cette optique que l'hypothèse selon laquelle le testing et le passage en groupe sont des méthodes propices aux conditions d'une bonne régulation.

Les tests d'orientation sont des outils privilégiés puisqu'ils contribuent largement au processus d'orientation en favorisant une prise de décision éclairée et la satisfaction des besoins en termes d'offres (capacité d'accueil) et de demande scolaire sous forme de vœux d'orientation (Guichard & Huteau, 2007).

Par ailleurs certains aspects techniques d'un test, tels que le niveau de vocabulaire requis et la complexité des tâches, se doivent d'être ajustés aux caractéristiques de la clientèle afin qu'il conserve son utilité et sa valeur ; ce qui laisse penser que les tests sont plus restreints au niveau secondaire et plus appropriés au niveau universitaire. Guedon (1996).

L'utilisation des tests en orientation est dirigée en fonction des besoins de la société ou des exigences du marché du travail en se préoccupant des capacités individuelles de l'apprenant, de ses intérêts et perspectives d'avenir ainsi que les exigences des employeurs (Evola, 2005). Le CO à travers une démarche d'évaluation tient aussi compte des besoins particulièrement liés à une immaturité vocationnelle, les difficultés d'apprentissages et les difficultés d'adaptation.

Ce processus convoque généralement plusieurs types de tests. : Les tests d'intérêts professionnels, les tests d'effcience ou d'intelligence et les tests de personnalité à des fins de dépistage en vue d'offrir des services adaptés. (Tchuendjo, 2020).

En sommes, dans notre analyse de la revue de littérature les outils en orientation semblent indéniables dans le processus de choix d'orientation ; mais toutefois ils demeurent des outils qui comportent certaines limites. Premièrement les résultats des tests reflètent « l'état de la personne a une étape précise de son développement » (Guédon, 2011, p.25) ou « des moments particuliers de la vie d'un individu ». Il faut donc considérer le fait que certaines données risquent d'évoluer en fonction du développement de l'individu.

Deuxièmement, les résultats des outils en orientation n'offrent qu'une représentation partielle des caractéristiques de l'individu (Guedon et al, 2011). Par conséquent il semble assez pertinent d'aller consulter d'autres sources d'informations complémentaires afin de valider l'information recueillie avant de prendre une décision.

Et enfin les conclusions obtenues des autres outils (entretien, bilan de compétence etc....) sont vulnérables à une variété de sources d'erreur liées soit au contexte, à la personne évaluée ou à l'administrateur. Cela fait en sorte que la validité des résultats peut varier en fonction d'une panoplie de facteurs lies aux pratiques professionnelles. Il convient aussi de noter que les tests d'orientation ne donnent pas solution d'orientation immédiate mais constitue une boussole pour aider mieux à élaborer une procédure d'orientation.

Cette partie définit la méthodologie utilisée pour décrire les liens entre les outils en orientation et la régulation des effectifs facultaires. Elle élabore l'outil de collecte des données, présente les résultats de notre recherche et les débats à partir des travaux évoqués au cadre théorique.

CHAPITRE 3 : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE

Toute recherche qui se veut pertinente s'inscrit dans la perspective d'une filiation de référence, qui lui assure objectivité et créativité (Tchamabe, 2010). Cette filiation de référence, appelée théorie, approche ou démarche aide à produire la connaissance scientifique (Campenhoudt et Quivy, 2011).

D'après le dictionnaire pédagogique pour l'Afrique (1987, p.225), la théorie est « *une construction intellectuelle abstraite, permettant d'expliquer un certain nombre de phénomènes réels* ».

Selon (Nvessomba, 2013, p.98) affirme que « *les théories désignent un ensemble de propositions inter reliées de manière logique dont le but est d'expliquer un certain nombre de phénomènes. (...). En sciences sociales en générales et en psychologie en particulier, les théories prennent souvent le nom de paradigme qui veut dire modèles explicatifs* »

Selon Guichard (2006, p.23) il existe deux grands groupes de théories en orientation qui alimentent la discipline de l'orientation -conseil à savoir : les « *career theory* » qui décrivent les facteurs impliqués dans le développement des intentions d'avenir, les insertions sociales et professionnelles c'est à dire elles incluent dans leur champ les différences individuelles, la construction et le développement des identités personnelles et professionnelles, les contextes de transitions, la construction des carrières, les projets et le soi. Par contre les « *guidance theory* » valorisent la dimension éducative dans les interventions. Elle fait l'objet des pratiques d'aide à l'orientation (les entretiens de conseil, les bilans et l'éducation aux choix). De ce fait il nous semble nécessaire d'exploiter les *guidances theories* à travers leur caractère complémentaire à notre sujet d'étude.

A cet effet, la théorie peut être définie comme une série de concepts ou un ensemble de propositions inter-reliées qui présentent une vue systématique d'un phénomène. Les théories choisies seront en lien direct avec chacune de nos variables pour justifier l'étendue de notre étude.

Ainsi les théories de notre étude seront la théorie sociale cognitive de Bandura (1986), la théorie du locus de contrôle de Rotter (1966), la théorie du choix professionnel de Holland (1997), et la théorie de l'engagement de travail de Kiesler (1966).

3.1. THEORIE SOCIALE COGNITIVE DE L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DE LENT (1994)

La théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle de Lent et al (1994 ,2000) est une application au domaine de l'orientation et du développement de carrière. Dans la même conception elle démontre comment les pratiques d'orientation professionnelle rendent compte de la régulation des effectifs tout en reconnaissant la présence des sources d'influences personnelles et environnementales qui peuvent renforcer ou affaiblir le pouvoir d'agir de la personne .Cette théorie suggère que les individus peuvent bénéficier de différentes ressources pour les aider à explorer et à prendre des décisions concernant leur carrière, mais aussi à travers la place qu' elle accorde aux processus de l' auto régulation ; aux rôles de sentiments d'efficacité personnelle , aux attentes de résultats et aux objectifs professionnels dans la formation des intérêts et des choix professionnels.

La TSCOSP s'inspire des travaux de Bandura 1986, pour étayer la théorie en lien avec les pratiques en orientation scolaire et professionnelle, nous allons mettre en relief les bases théoriques de la TSCOSP en s'appuyant sur les travaux de Lent, Brown, et Hackett (1994).

D'après ces auteurs trois concepts phares jouent un rôle central dans la théorie sociale cognitive :

- L'auto efficacité qui renvoie aux « jugements que les personnes portent sur leurs capacités à organiser et à réaliser les types d'action requis pour atteindre certains objectifs ». Les croyances d'auto efficacité constituent le mécanisme principal de l'« agentivité » qui est cette capacité humaine à influencer intentionnellement sur le cours de sa vie et des actions ; mais plus encore elles aident les individus à déterminer le choix de leurs activités et des moyens à mettre en œuvre, ainsi que l'effort, la persistance, les configurations cognitives et les réactions émotionnelles lorsqu'ils sont confrontés à des obstacles (Carre ,2004).
- Les attentes des résultats est une autre composante de la théorie sociale cognitive qui se réfèrent aux croyances relatives à ce qui arrivera à l'exécution d'une action c'est à dire les attentes des résultats concernent les conséquences des efforts comportementaux déployés ou encore anticipés sur les conséquences de l'exécution de certains comportements (Bandura ,1997).
- Les objectifs professionnels jouent leurs rôles grâce à la capacité de l'individu de développer sa propre motivation du fait des liens entre l'autosatisfaction, la

concrétisation de l'objectif et l'orientation vers des comportements qui satisfont des objectifs que la personne s'est fixée elle-même (Bandura, 1996). Les objectifs professionnels déterminent mieux le choix et la prise de décision (être déterminé à entrer dans une filière universitaire ou domaine professionnel) ; idée rejoint par Locke et Latham (2002) qui qualifie les objectifs de « fonction énergétique » qui influencent le comportement de l'individu.

La théorie sociale cognitive s'inscrit dans le cadre des pratiques en orientation scolaire et professionnelle. Partagée par les spécialistes de l'orientation professionnelle par Blustein et ses collaborateurs (1997) qui considère les outils en orientation comme un processus d'apprentissage de rôles professionnels au cours d'une période de la vie des apprenants, il s'agit d'explorer les différents aspects cognitifs, émotionnels et conatifs de l'individu spécifique à une régulation.

Toutefois nous pensons que TSCOSP peut susciter des conduites en orientation à travers les méthodes de counseling qui consistent à donner des conseils comme un accompagnement (Paul, 2009), mais qui puisse être accordé de l'aide aux consultants à sélectionner un ensemble de professions qui correspond suffisamment bien avec les caractéristiques importantes de leur personnalité impliquées dans le choix professionnel (intérêts, aptitudes, habiletés).

Ainsi en vue de mettre en œuvre l'importance de l'auto efficacité dans la définition des objectifs professionnels, les spécialistes de l'orientation à partir des pratiques en orientation pourront promouvoir les sentiments d'efficacités personnels positifs et réalistes lors de la régulation si l'on prend en compte les différentes sources des croyances de l'auto efficacité :

- L'expérience active de maîtrise : elle constitue la source la plus influente sur l'auto efficacité. Les expériences ont un effet important sur le sentiment d'auto efficacité. Lorsqu'un sentiment d'efficacité personnel a été mis en place grâce à des succès répétés, les difficultés ont une moindre probabilité de le perturber (Bandura, 2007). En outre la personne a tendance à ne pas prendre en compte les expériences contraires à ses croyances en soi, mais celles qui sont en accord avec ses croyances sont mémorisées (Bandura, 2003). Ainsi en pratiquant les activités liées à l'orientation scolaire et professionnelle au cours de sa vie, cela aura un lien significatif sur le sentiment d'auto efficacité à être réguler dans son choix de carrière ;
- L'apprentissage social modelant : ici les sujets recherchent des modèles qui possèdent des compétences auxquelles ils prétendent. En effet l'évaluation de l'auto efficacité varie

fortement en fonction des talents de ceux qui sont pris pour établir leur comparaison. Les modèles qui persévèrent face aux obstacles suscitent chez les autres un sentiment plus grand que les modèles qui hésitent de leurs compétences quand ils rencontrent des difficultés (Bandura ,2007). Il peut aussi augmenter lorsqu' un individu se compare avec des individus ayant des capacités semblables qui agissent avec succès (Bandura ,2007). Dans le contexte de l'orientation scolaire et professionnelle le sentiment d'auto efficacité peut être influencé en ayant pour modèle ses aînés académiques qui ont suivi un processus d'orientation et ont réussi dans leur choix de carrière ;

- La persuasion verbale : elle renvoie aux encouragements et conseils qui jouent un rôle important dans le sentiment d'auto efficacité. Selon (Bandura ,2007) lorsqu' on est confronté à des difficultés ou des obstacles dans une situation ; on attire souvent des critiques des autres ce qui n'aident pas à améliorer la performance ; c'est à ce moment que doivent intervenir les encouragements des proches. Ce qui porte à croire que l'impact accordé aux persuasions de ses proches dépend du degré de crédibilité que nous attribuons aux opinions de ceux-ci (Bandura ,2007). Il s'agira pour les spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle de diagnostiquer les forces et les faiblesses puis de transformer les potentialités en réalités chez les consultants ;
- L'état physiologique et émotionnel : les individus font des appréciations positives quand ils sont de bonne humeur et font des évaluations négatives quand ils sont de mauvaises humeurs (Bandura ,2007). Par exemple si l'individu se sent stressé ou anxieux lors de la réalisation d'une tâche, son auto efficacité peut être influencé de façon négative ; et inversement si le sujet se sent confiant et sûr de lui ; cela n'influencera pas son auto efficacité (cf. Lecompte ; 2004, p. 62).

En s'appuyant sur les travaux de Bandura, Lent, Brown et Hackett qui ont développé la théorie sociale cognitive sur le choix de carrière (TSCCC) encore appelé théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP). Ainsi Lent (2008, p.2) fait souligner que la TSCOSP fidèle à la théorie sociale cognitive de Bandura (...) met l'accent sur les capacités des personnes à diriger leur propre orientation scolaire et professionnelle tout en reconnaissant ainsi l'importance des nombreuses influences personnelles et environnementales qui contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler « l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger »

- La TSCOSP s'appuie sur trois sous modèles étroitement liés pour expliquer le processus d'orientation d'un individu dans le même article Lent fait remarque que : « ces trois sous modèles ont pour but d'expliquer les processus grâce auxquels les personnes (a) développent leurs intérêts professionnels, (b) réalisent leurs choix professionnels et les modifient ; (c) parviennent à des niveaux différents de réussite et de stabilité professionnelle ». Un quatrième sous modèle, qui concerne la satisfaction professionnelle qui a été développé récemment par Lent et Brown, 2006).

Ces trois sous modèles se fondent autour des variables clés qui activent l'auto direction du développement professionnel : il s'agit des croyances relatives au sentiment d'auto efficacité, les attentes des résultats et les objectifs.

Eu égard de cette analyse, la TSCOSP dégage trois dimensions basées sur des tâches spécifiques auxquelles les étudiants seront confrontés durant leurs processus d'orientation pour une régulation plus structurée :

- La reconnaissance d'opportunités qui consiste pour le spécialiste de l'orientation à identifier une opportunité spéciale de l'étudiant en tenant compte des talents, valeurs, intérêts, et aptitudes ;
- La planification d'un plan de carrière qui permet d'avoir une vision réaliste d'un projet professionnel ou académique ;
- La prise de décision éclairée en identifiant les facteurs qui influent sur les choix d'orientation et de les réguler en conséquence ;
- L'apprentissage social en mettant en avant les modèles de réussite dans différents domaines pour réguler les effectifs dans certaines filières ou professions grâce à l'observation et l'interaction sociale.

3.1.1. THEORIE DU LOCUS DE CONTROLE

Le locus de contrôle découle de la théorie de l'apprentissage social, proposée par Rotter (1966). L'auteur remarque que pour une même situation, les individus ont des attentes de contrôle très différentes. Certains pensent n'avoir aucun contrôle sur la situation alors que d'autres pensent totalement le contraire.

Selon la théorie de Rotter, la probabilité de s'engager dans un comportement particulier dépend principalement de deux éléments essentiels :

- L'attente de contrôle, qui est l'estimation subjective que le résultat désiré va apparaître après une action donnée. (On ne fournit pas d'effort si on estime qu'on a aucune chance d'obtenir un résultat) ;
- La valeur est à quel point le résultat désirable est important pour la personne (on n'engage pas d'effort si le résultat n'a pas de valeur à nos yeux).

Le LOC est tributaire de trois facteurs : le renforcement, la situation psychologique et l'expectation. Les résultats des actions et les comportements d'un sujet avec son environnement vont constituer puis renforcer ses croyances en regard de ses capacités à agir : le renforcement. Les croyances subjectives et propres à chaque individu en fonction de son expérience de vie. Cette interprétation de la situation vécue constitue la situation psychologique, enfin l'expectation est la « *la probabilité pour un individu qu'un renforcement particulier se produira à la suite d'un comportement spécifique de sa part, dans une ou des situations spécifiques* » (Rotter, 1975 & Arnaud, Palazzolo, 2013, p.5)

Ainsi il se dégage deux types de LOC selon Rotter 1966 :

- Le locus de contrôle interne est la perception de l'individu qu'il exerce une influence sur le monde qui l'entoure, que les événements de la vie sont le résultat de ses propres actions et son environnement ;
- Le locus de contrôle externe est la perception de l'individu que les variables externes à la personne déterminent les aspects significatifs de sa vie, que les événements de la vie sont le fruit de la chance, du hasard ou du pouvoir exercé par les autres personnes.

Le LOC dans le contexte professionnel a été étudié par Spector 1982 et Dubois 1987. Ils ressortent de cette étude une corrélation entre le locus de contrôle interne et la performance. A cet effet dans le cadre de notre problématique les apprenants selon le profil du LOC interne sont plus curieux, s'investissent plus longtemps et ont un recours plus fréquent et efficace à leurs connaissances et expériences passées (Dubois, 1987 & Gillet, 2011) et ceci en fonction des résultats qu'ils souhaitent obtenir compte tenu des efforts.

Autrement dit le problème de régulation des effectifs facultaires à partir du LOC externe ne peut qu'apporter une satisfaction des apprenants que s'ils ont à leur disposition les outils en orientation indispensables à la situation vécue.

Ce sentiment de satisfaction et de performance de la part des apprenants peut influencer les décisions de choix de filières ; ainsi ils seront enclins à utiliser les outils en orientation

proposés par les professionnels pour le propre parcours professionnel, en revanche un LOC interne des apprenants peut entraîner une insuffisance de mobilisation des outils en orientation qui auront tendance à attribuer leur échec à des facteurs externes (influences sociales, éducation). Pour cela selon son échelle de mesure, l'évaluation du locus de contrôle est intimement liée par un ensemble très varié de situations et domaines qui n'est pas la même dans les deux cas.

2. Locus de Contrôle et Choix de Filière

Il a été démontré précédemment que le locus de contrôle peut influencer de nombreuses variables. Mais quel lien peut être fait entre le locus de contrôle et le choix de filière. Dans un premier temps, Dubois souligne que :

D'une façon générale, les individus qui se caractérisent par une orientation externe de leur LOC sont aussi ceux qui (1) réussissent le mieux à l'école, à l'université et dans leur métier (2) semblent être plus motivés par la réussite (3) témoignent d'une certaine efficacité dans le recueil et l'utilisation de l'information (4) utilisent leurs expériences antérieures comme sources d'information. (Dubois 1987, p.117)

De cette façon il semblerait qu'un individu présentant un locus de contrôle externe soit d'une certaine manière, avantagé par rapport à la réussite de son cheminement académique et professionnel.

Plus loin encore dans de nombreux travaux, plus précisément ceux de Fournier (2001) en lien avec le locus de contrôle et le développement de carrière, c'est à dire le choix professionnel et l'insertion socioprofessionnel pense que mieux connaître les croyances de contrôle de jeunes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle et de développer une intervention qui colle à leur réalité et leur permet de développer un certain pouvoir d'action dans cette situation. À titre illustratif l'auteur constate que la grande variété de croyances émises par les jeunes de 16 – 25 ans ne pouvaient être simplement classés selon les catégories interne / externe ; ainsi les croyances de contrôle varient selon les sphères de vie spécifique, les diverses expériences et son contexte de vie et ce, en fonction des valeurs véhiculées par les milieux fréquentés par cet individu.

À partir des croyances énoncées par les jeunes en difficulté d'orientation, l'auteur Fournier à travers son article « éduquer le locus de contrôle vocationnel par le truchement des croyances » portant sur le locus de contrôle développement vocationnel. Il se définit comme étant « la disposition de l'individu à se considérer comme le principal agent de sa vie professionnelle et par la conviction de pouvoir définir et négocier son propre avenir »

(Fournier, 1992, p. 352). Ce programme a pour but d'intervenir sur les croyances de l'individu pour l'aider dans ses difficultés d'orientation et d'insertion professionnelle et également d'éduquer et d'accroître le locus de contrôle vocationnel des apprenants en adoptant de plus en plus d'attitudes proactives ou une exploration approfondie de son identité personnelle et professionnelle, bien plus encore le locus de contrôle vocationnel marque une progression selon laquelle la réalité qui impose l'extérieur et qui aliène l'action et la responsabilisation, se diversifient au fur et à mesure que le locus de contrôle s'intériorise, s'offrant ainsi un grand nombre d'opportunités et une plus grande temporalité d'action aux individus (Fournier, 1995, p. 355) ainsi la personne utilise et accroît un succès en raison de son locus personnel ou externe. Dans la même logique le même auteur démontre qu'une personne qui croit que son succès est en partie raison de son investissement personnel s'engagera davantage dans sa démarche qu'un individu qui s'en remet uniquement à des circonstances extérieures, au hasard, au destin etc. Selon un locus de contrôle davantage interne, la personne, au fil de ses expériences, renforcera ses croyances par rapport à son pouvoir d'action ou au contraire par rapport à son sentiment d'impuissance vis-à-vis son environnement bref.

En adoptant de plus en plus d'attitudes proactives, la personne utilise et accroît son locus de contrôle interne. Si l'individu opte pour une attitude défaitiste, il devient la victime du quotidien, des événements, de l'environnement. En donnant à l'extérieur tout le pouvoir sur lui, en n'utilisant pas les ressources de son milieu, il ne peut plus exercer de contrôle sur ce qu'il vit tant personnellement que professionnellement. Cette personne possède un locus de contrôle externe (Fournier, 1995, p.55)

Dans le but d'aider l'apprenant à accroître son pouvoir personnel et à acquérir un locus de contrôle personnel et vocationnel en développant un locus de contrôle plus externe.

Le locus de contrôle apparaît donc comme un concept phare dans la compréhension du choix de filière ou la prise de décision en rapport avec la mobilisation des outils en orientation.

3.1.2. THEORIE DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

L'engagement a été théorisé d'abord par Kiesler en 1966 et repris par Joule et Beauvois dans les années 80.

Selon ces deux derniers auteurs « l'engagement correspond dans une situation donnée aux conditions dans lesquelles la réalisation d'un acte ne peut être imputable qu'à celui qui la réalise » (Joule et Beauvois, 1998).

La théorie de l'engagement et dont de la soumission librement consentie prend appui dans les contextes d'entreprise. Selon ces auteurs « l'articulation entre l'attitude et les comportements n'est possible que par un acte de décision ».

Selon l'approche psychologique l'engagement au travail renvoie aux mécanismes par lesquels un individu est amené à faire ce qu'on attend de lui, sans pour autant le contraindre ou le persuader et sans qu'il ait le sentiment que son acte résulte d'une pression extérieure. En plus les actes dont il est question ici sont des actes qui répondent à une attente de la part d'une instance extérieure.

La théorie de l'engagement au travail est une approche qui cherchera analyser comment les professionnels s'investissent dans leur travail et comment cela influence leur performance et leur satisfaction professionnelle. L'engagement découlerait de l'émission d'un comportement et se définit ainsi qu'il suit « *l'engagement signifie le gage ou le lien de l'individu a ses actes comportementaux* » (Kiesler, 1966. p.349), par ailleurs l'engagement au travail peut être défini comme un état psychologique positif dans lequel les individus se sentent motivés et s'investissent pour atteindre les efforts et les objectifs souhaités. L'engagement au travail se développe dans le cadre d'une relation d'emploi. Cette relation s'inscrit dans le cadre d'un échange trop souvent perçu sous un angle matériel, et occultant de fait ses déterminants : personne -environnement de travail

Cette perspective personne-environnement est une adéquation entre ce qui est offert et ce qui est demandé à travers des motivations décisives dans la formation du lien de son travail en contexte organisationnel (Kouadjo, 2019). Ces conditions de l'engagement concernent principalement la visibilité de l'acte (un acte est d'autant plus engageant qu'il est réalisé en public, ou que son auteur est identifiable), le coût de l'acte (un acte est d'autant plus engageant que les efforts ou les sacrifices qu'il demande sont élevés), les raisons de l'acte (un acte est d'autant plus engageant que celui qui le réalise ne peut trouver d'autres raisons à cet acte qu'en lui-même). Enfin, un acte est d'autant plus engageant qu'il est produit dans un contexte de liberté, c'est à dire un contexte qui assure à l'individu un sentiment de liberté, défini par une possibilité de choix ; cette condition est un aspect fondamental de l'engagement, un principe de base qui subsume les autres conditions. Dans un contexte organisationnel la théorie de l'engagement du travail sous-tend deux conséquences :

D'une part des conséquences comportementales qui se traduisent par la probabilité d'une plus grande émission de nouveaux comportements allant dans un sens de l'acte initialement

réalisé et d'autre part des conséquences cognitives qui se traduisent par une attribution de l'acte à des dispositions internes.

De ces quelques orientations l'engagement dans un acte traduit une responsabilité vis-à-vis de l'acte, c'est une adhérence ou une identification à l'acte, c'est le changement, la reproduction ou la stabilisation d'un type de comportement, et aussi la réduction de la résistance, du refus, de l'ignorance et le dépassement des implications désengageantes d'une prescription obligation (Heller, 2017).

De cette manière le concept d'engagement au travail repose sur les bases, les objectifs et les applications concrètes à tout type d'organisation d'où la complexité de ce concept (Kouadjo, 2019).

L'engagement au travail comporte trois dimensions principales :

- L'engagement affectif qui est l'attachement émotionnel et de l'identification positive des individus envers leur travail ;
- L'engagement cognitif, il s'agit des croyances des individus envers les valeurs et les objectifs de leur organisation ;
- L'engagement comportemental qui se manifeste par les efforts supplémentaires que les individus mettent dans leur travail et leur volonté à rester au travail.

Selon Kiesler, il souligne un certain nombre de facteurs situationnels susceptibles de permettre d'augmenter le taux d'engagement d'un individu dont le plus important serait le degré de liberté (ou de choix) perçu par le sujet qui pose l'acte, ainsi plus un individu émet un comportement dans un contexte de liberté, plus il serait susceptible d'être engagé par ce comportement. Plus intéressant encore sont les facteurs structurels en lien à l'engagement au travail qui peuvent produire des comportements désirables.

Dans le contexte de notre étude, il existe un lien potentiel entre l'engagement au travail des CO et l'appropriation des outils en orientation. L'engagement des CO au travail peut désigner les activités, les comportements et toutes idées abstraites susceptible de concevoir une sphère professionnelle au-delà des intérêts individuels et organisationnels. Ainsi en considérant les conditions générales de l'engagement énoncées plus haut, on peut alors avancer qu'un management ordonné serait d'autant plus engageant qu'il favoriserait un contexte capable de resserrer le lien entre le professionnel et ses actes qui permettraient d'assurer un sentiment de liberté et de favoriser attribution causale à travers des engagements participatifs et objectifs.

De ce point de vue on pourra relever ce qu' on appelle des dispositifs d'engagement visant à améliorer l'implication dans une action à travers 1) les tests psychologiques ,2) le management de proximité fondé sur l'écoute, 3) la promotion des valeurs à la jonction entre des normes et des dispositions internes (sympa ,généreux , fun ...), 4) les entretiens d'évaluation du savoir être, les incitations à la réflexivité, 5) les programmes de formation orientés vers le développement personnel ou encore le coaching (Heller, 2017). Cet intérêt dans les modalités pratiques et discursives, reflète une responsabilité de l'activité de travail et des rapports sociaux de travail dont la conséquence est de naturaliser la relation entre nos décisions, nos actes et ce que nous sommes, ce qui concourt à l'instar des moyens mis en œuvre pour favoriser un sentiment de liberté, un dispositif d'engagement nécessaire pour une communication ou comme un outil de relation.

En écho de ce qui précède, Un environnement favorable de travail à l'engagement des CO peut les amener à fournir plus d'efforts supplémentaires pour améliorer leur pratique, y compris l'utilisation des outils en orientation. Par ailleurs leur engagement au travail peut être influencé par plusieurs facteurs tels que la satisfaction professionnelle la reconnaissance, le soutien organisationnel et les opportunités de développement professionnelles.

En revanche, cette théorie peut être utilisée pour comprendre pourquoi il existe un faible engagement de la part du CO à mobiliser pleinement les outils en orientation disponibles dans la pratique professionnelle.

3.1.3. LA THEORIE DU CHOIX PROFESSIONNELLE

Le modèle du choix professionnel ou choix de carrière doit être abordé en tenant compte de sa complexité, raison pour laquelle il est important de souligner que « *choisir une voie professionnelle n'est pas un acte singulier ou un acte de type statique* » (Lent, 2008, p. 6).

Dans la suite de son idée il met en évidence qu'un choix professionnel n'est jamais posé une fois pour toute mais « *qu'il reste (...) sujet à des futurs remaniements parce que les individus et leurs environnements évoluent* » (Lent, 2008, p .6). De cette manière, il est préférable de ne pas concevoir le choix professionnel comme un phénomène figé, il s'agit de le comprendre comme « *un processus continu, soumis à une multiplicité d'influences, au cours duquel les occasions de choix sont nombreuses* » (Lent, 2008, p .6). De plus il est nécessaire d'avoir à l'esprit que « *les personnes ne choisissent pas leur profession de manière unilatérale ; les environnements choisissent aussi les personnes* » (Lent, 2008, p .6).

Pour Super (1957) le choix professionnel est considéré comme un processus se déroulant toute la vie suivant un continuum précis qui repose sur la notion du concept de soi (définie comme la capacité générale à assumer ses besoins en fonction de paramètres imposés par l'environnement ou le milieu, en adéquation avec son propre développement) ; il est de ce fait étroitement lié avec le milieu et le contexte dans lesquels vit la personne. C'est en puisant dans ceux-ci que l'individu pourra acquérir et trouver les diverses variables qui influenceront sur sa manière de penser, sur l'équilibre entre travail et vie personnelle. Il s'agit donc de considérer le développement de carrière comme un processus continu qui va de l'enfance à la vieillesse, influencé par divers facteurs et composé des rôles tenus par la personne au cours de son existence.

Pour Ginzberg, Axelrad et Herma (1957), le choix professionnel est considéré comme un processus irréversible dans lequel le choix doit tenir compte des désirs et de la réalité. Ce processus de choix est considéré comme une suite de décision amenant à un ajustement optimal, sous forme de compromis entre la réalité et la satisfaction. Le choix professionnel serait un processus de prise de décision par lequel une personne rentre dans une démarche vocationnelle qui débute dès l'enfance et se prolonge à l'âge adulte. A cet effet Dulu (2015) met en évidence beaucoup de décisions professionnelles qui sont irréversibles, car elles produisent chez l'individu des changements qui ne peuvent être annulés. Les influences sur les choix professionnelles seraient le processus éducatif, les facteurs de réalités, les facteurs émotionnels et les valeurs. Dans cette approche le rêve et l'imagination ont une place prépondérante lors du choix professionnel.

Holland (1997) a mis en place un modèle permettant d'établir une description des personnes en fonction de leur environnement et des interactions pouvant ainsi expliquer, en fonction de ses intérêts, le comportement vocationnel d'un individu. Le choix professionnel est donc pour cet auteur l'expression de la personnalité et il faut prendre en compte l'histoire de l'individu, ses origines, sa vision et sa perception du monde, le contexte social et sa manière de se relier au monde.

En extrapolant ce raisonnement Holland considère que les préférences vocationnelles sont des expressions de la personnalité. Le choix vocationnel est l'actualisation de l'ensemble de la personnalité non limité à certains intérêts. Il établit la notion de stéréotypes vocationnels, des stéréotypes rattachés à divers métiers qui peuvent influencer le choix de carrière, celui-ci risquant alors de se faire en fonction d'une perception erronée.

Le second principe fondateur de Holland (1997) est que les membres d'une profession partageant des traits communs. Ici les individus feront leur choix vocationnel en fonction de leur type de personnalité et de leur histoire personnelle. Les paramètres spécifiques inhérents à certains métiers attirant des individus au partagent des traits communs, les similarités d'un groupe professionnel participent à la création d'un environnement de travail spécifique.

Cet auteur en déduit que l'association de personnalités aux traits plus aux moins communs favorise l'établissement d'un climat de travail qui reflète le groupe d'individus. Il en ressort la notion de confort propice à un développement de travail harmonieux, qui serait issue de la congruence entre la personnalité et un milieu de travail en adéquation avec celle-ci. Cet état de congruence serait basé sur des procès interactionnels entre personnalité de l'individu, le milieu de travail et le choix de carrière.

L'auteur a défini six types de profils permettant d'associer les internalités, les caractéristiques et les activités (réaliste, investigateur, artistique ; social ; entreprenant et conventionnel : RIASEC) il a également proposé un modèle de développement de la personnalité basé sur les principes que dès la naissance, le sujet acquiert par les renforçateurs reçus des répertoires de personnalités ou de comportement qui détermineront les éléments fondamentaux de la personnalité.

De ce fait ; les influences inhérentes énoncées par ces trois auteurs (Super, Ginzberg, Holland) permettent aux étudiants à faire des choix, c'est à dire à prendre conscience de la nécessité de décider, à formuler des problèmes, à envisager plusieurs options, à renoncer à certains, puis à faire face aux conséquences de nos choix.

DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE

CHAPITRE 4 : PREPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUETE

Ce chapitre m'a permis de préparer et d'organiser les méthodes requises pour la collecte des données sur le terrain qui rentre dans le cadre de la méthodologie, elle m'a permis de décrire les démarches adaptées pour atteindre les résultats. La méthodologie est un concept qui définit l'ensemble des procédés des techniques utilisées pour répondre à une question de recherche ; tester les hypothèses qui rendent compte des résultats (Chaffi, 2012). Elle est également un ensemble de démarche raisonnablement logique qui suit l'esprit scientifique pour découvrir et démontrer la réalité scientifique. À cet égard il convient de présenter le type de recherche, la population de l'étude, la technique d'échantillonnage et échantillon, la présentation de l'instrument de collecte des données et justification, la méthode d'analyse des données et enfin les variables, leurs indicateurs et modalités.

4.1. TYPE DE RECHERCHE

Selon Mialaret (1993, p. 109), on trouve dans les sciences de l'éducation tous sortes de recherche, dès l'aube de la recherche historique qui se fait complètement sur les documents jusqu'à la recherche expérimentale ou nomothétique qui est la plus rigoureuse par ce qu'utilisant toutes les techniques de l'entretien, de l'observation, et en sciences humaines. La recherche est de type exploratoire, descriptif et corrélational. En effet nous voulons à partir des informations collectées auprès des étudiants dans les filières universitaires de l'enquête décrire et expliquer le comportement de ces derniers par rapport à leur choix de filières. Cette explication se fera à travers la mise en évidence de la corrélation qui existe entre l'appropriation des outils en orientation universitaire et la régulation des effectifs facultaires.

Dès lors, la recherche exploratoire selon Ouellet (1999, p. 92), « *vise la découverte d'idées permettant de localiser un phénomène* ». C'est une démarche qui par sondage d'opinions, constitue la première étape à franchir avant de poursuivre d'une vraie recherche quantitative. De cette manière le chercheur construit une batterie de questions qu'il soumet à son échantillon d'étude, ensuite il collecte les données et analyse les opinions soit par la statistique descriptive, soit par la statistique inférentielle.

La recherche descriptive quant à elle permet de résoudre un phénomène dans son milieu naturel c'est à dire traiter sur la base des données empiriques. Cette recherche doit répondre à

deux exigences notamment : la validité et l'exactitude ; c'est à dire représenter exactement les faits, car ils sont sacrés ; le caractère opératoire, c'est à dire établir un cadre conceptuel d'analyse statistique des données avec l'indice de pourcentage. La recherche corrélacionnelle enfin, vise à établir le degré de relation existant entre deux variables au moins à partir du coefficient de corrélation simple ou multiple et des diagrammes de corrélations. Cette recherche implique une interaction entre les variables indépendantes et dépendantes. Cette étude porte sur une population qu'il sied pour nous de spécifier.

4.2. SITE DE L'ETUDE

Notre étude a été menée à l'Université de Yaoundé I en général et à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH) en particulier.

L'Université de Yaoundé I est une institution d'enseignement bilingue qui a été créée par décret présidentiel n °93/026 du 19 janvier 1993 et organisé par décret du 29 janvier 1993. Elle est issue de l'ex université de Yaoundé dont elle a hérité de la majeure partie de ses infrastructures. Son campus principal est situé au quartier Ngoa Ekelle, à Yaoundé, capitale politique du Cameroun.

L'université de Yaoundé I est dirigée par un Recteur et assisté par trois vice Recteurs et d'un secrétaire General. Les services de l'administration centrale sont abrités par le rectorat situé sur le campus principal de Ngoa Ekelle. L'université de Yaoundé I est constituée de quatre Facultés (FALSH, FMSB, FS, FSE), deux grandes écoles (ENS, ENSP), un Institut Universitaire des Technologies du Bois (IUT bois), et deux institutions universitaires virtuelles.

Pour ce qui est de la FALSH, elle est localisée au campus principal et annexe (non loin du Lycée General Leclerc de Yaoundé). Son administration est dirigée par un doyen et trois vices doyens ; un chef de la division des affaires générales ; un chef de la division des affaires administratives et financières ; un chef de service des diplômes, des programmes d'enseignements de la recherche ; un chef de service de la scolarité, un chef de service de la maintenance et un chef de service financier.

Elle offre des formations dans trois groupes de disciplines :

Premièrement les Arts

- Les arts du spectacle et cinématographiques ;
- Les arts plastiques et histoire de l'art, de l'archéologie et de la gestion du patrimoine

Deuxièmement les lettres

- L'allemand, anglais, espagnol les études bilingues, la littérature et la civilisation africaine, les lettres modernes et françaises ;

Troisièmement les sciences humaines

- L'anthropologie, la géographie, l'histoire, la philosophie, la psychologie, la sociologie, les langues africaines et linguistiques, la linguistique générale appliquée.

La section tourisme et hôtellerie ne fait pas partie de la population d'étude, car étant professionnelle. Les enseignements sont dispensés dans trois cycles :

- Licence qui dure trois ans (06 semestres) ;
- Master qui dure deux ans (04 semestres) ;
- Doctorat /PhD qui dure trois ans, soit (06 semestres)

En outre l'étude va s'appesantir uniquement sur les premières années de licences et Master des spécialités dument sélectionnées de la FALSH.

4.3. POPULATION D'ETUDE

Selon Mucchielli (1985, p.16), la population « *est l'ensemble du groupe humain concerné par les objectifs de l'enquête* ». Cette recherche s'adresse à une population d'étude aussi appelé champ de l'étude qui peut être défini comme « *un ensemble fini d'éléments définis*) à l'avance sur lesquels portent les observations » (Tsafack, p.7). Dans le cadre de l'étude, il existe deux populations d'étude en recherche à savoir : population cible et la population accessible.

- Population cible

Une population cible, c'est la population qui est constituée des individus sur lesquels les résultats de la recherche peuvent être appliqués. Cette population peut couvrir un département, une région ou un pays. Tout dépend du chercheur. La population cible est constituée des étudiants de l'Université de Yaoundé I et plus précisément ceux ayant un matricule de 2020 à 2021 à la FALSH. En effet, cette faculté connaît une massification dans les départements de sciences humaines, la situation étant différente dans les autres départements et même dans les autres établissements de l'Université de Yaoundé I (Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales, Ecole Nationale Supérieure de Polytechnique etc ...) Car sont majoritairement constitués des Ecoles de Formation. Dans l'impossibilité d'accéder à tous les individus

contenant cette population à cause du temps imparti et des moyens dont nous disposons, nous sommes tenus de déterminer la population accessible.

- La population accessible, elle concerne la partie de la population cible dont l'accès s'offre aisément au chercheur (Ndie, 2006). C'est dans cette population que le chercheur sortira son échantillon. Dans le cadre de notre recherche, la population accessible est constituée de l'ensemble des nouveaux étudiants de la FALSH de l'Université de Yaoundé I.
- Notre population accessible est constituée des étudiants de la FALSH de l'Université de Yaoundé I. Le choix de la population accessible se justifie par le fait que cette cible nous décrit ou explique comment ils sont arrivés à opérer leur choix de filières sans toutefois avoir entrepris une démarche en orientation qui fait appel à la mobilisation des outils en orientation universitaire par les professionnels. Dans une recherche, il est fréquent que l'on n'étudie pas toute la population du fait de sa densité, ainsi le chercheur devra dans cette population donnée choisir un ensemble d'éléments sur lequel il effectuera la recherche : c'est l'échantillonnage.

4.4. TECHNIQUES D'ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON

4.4.1. Technique d'échantillonnage

L'échantillonnage est le prélèvement d'échantillon selon une procédure spécifiée. L'échantillonnage désigne en statistique des méthodes de sélection d'un échantillon à l'intérieur d'une population. La technique d'échantillonnage est « un procédé qui consiste à sélectionner au sein de la population cible les répondants dont les réponses pourront être généralisées auprès de l'ensemble » (Fonkeng et al. 2014). Nous avons plusieurs techniques d'échantillonnage que l'on peut regrouper en deux grandes catégories à savoir : les techniques d'échantillonnage probabilistes et les techniques d'échantillonnage non probabiliste (échantillonnage aléatoire simple, échantillonnage par cota, échantillonnage systématique, échantillonnage non probabiliste, échantillonnage de commodité etc. ...).

S'inscrivant dans l'approche quantitative, La technique d'échantillonnage qui sied à notre étude est l'échantillonnage aléatoire simple pour donner une chance à tous les étudiants inscrits dans les différentes spécialités qui composent la FALSH de l'Université de Yaoundé d'apparaître dans notre échantillon. Chaque unité d'échantillonnage de la population a une chance égale d'être incluse dans l'échantillon. Par conséquent, chaque échantillon possible a une chance égale d'être sélectionné.

4.4.2. Echantillon

L'échantillon est défini comme le fragment ou la petite quantité de la population parente auprès de qui l'étude est susceptible d'être menée. L'échantillon est aussi l'ensemble des individus d'une population étudiée de manière à ce qu'il soit représentatif de la population mère pour l'objet d'étude (Fillion, 2005). Un échantillon doit par conséquent posséder toutes les caractéristiques de la population d'enquête afin de tirer une généralisation des conclusions à l'ensemble des groupes. Il est en effet impossible d'intégrer toute une population pour des raisons de temps et des coûts. C'est ce qui conduit le chercheur à échantillonner un petit groupe pour ensuite extrapoler les résultats qu'il établit à la population.

L'échantillon doit être en droite ligne avec l'objet de notre étude. Ainsi par rapport à la densité des Facultés existantes dans l'Université de Yaoundé I nous avons choisi comme échantillon 300 étudiants de la FALSH reparti en quatre filières : géographie, histoire, sociologie et LMF en s'appesantissant le plus aux niveaux des paliers d'orientation.

4.5. PRESENTATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNEES ET JUSTIFICATION

Dans cette étude, nous allons présenter l'instrument de collecte de données et son utilité par la suite.

4.5.1. Instrument de collecte de données

La collecte des données s'est faite par la technique du questionnaire, et en rapport au problème qui a mandaté cette étude, l'enquête par questionnaire nous est apparue comme la méthode d'investigation la plus pertinente pour comprendre la corrélation entre les variables opérationnalisées et le phénomène étudié. Compte tenu du type de recherche, nous allons utiliser le questionnaire comme instrument de collecte de données.

4.5.2. Le questionnaire

Pour Gagné, Lazure, Sprenger-Charolles et Ropé (1989, cité par Valerie Jean et Lenoir, 2012, p.2). Le questionnaire est une « *technique de prélèvement des données qui consiste à soumettre les sujets à un ensemble contraignant de questions précises, ouvertes ou fermées* ». De par l'uniformité qu'il assure dans les réponses obtenues, le questionnaire donne la « *possibilité de quantifier de multiples données et de procéder dès lors à de nombreuses analyses et corrélations* », et « *l'exigence parfois essentielle de représentativité de l'ensemble des répondants peut être rencontrée* » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995, p.191-192). L'intérêt de

recourir à ce dispositif d'accueil pour mesurer et la saisir dans une perspective comparative. L'appropriation des outils en orientation réside principalement dans la souplesse qu'il offre quant à sa structure, sa forme, ses procédures de passation (Valérie Jean & Lenoir, 2012) et l'économie de temps qu'il génère autant pour l'enquêteur que pour l'enquêté.

C'est en ce sens que peut se justifier notre choix de l'enquête par questionnaire pour comprendre notre problématique : de la régulation des effectifs facultaires en tenant compte de l'appropriation des outils facultaires. Mais dans le cadre précis de notre recherche, c'est le questionnaire avec échelle d'attitude, de type Likert comportant plusieurs dimensions contenues dans un ensemble d'énoncés (items) afin de dégager l'orientation de l'attitude des sujets à leur égard. Avec ce type de question, les sujets sont appelés à réagir à chaque item en vue de présenter leur degré d'approbation ou de désapprobation.

On doit donc dire que le questionnaire est une batterie de questions structurées et organisées en fonctions des hypothèses sur lesquelles on veut avoir des informations. C'est pourquoi, il doit être validé, c'est à dire qu'il doit faire ressortir la réalité qu'on examine. Il doit être fiable ce qui revient à dire qu'il doit faire ressortir la possibilité de quantification ; de qualification et d'analyse statistique.

Bien que l'entretien et l'observation soient des instruments d'enquête qui produisent aussi les informations riches, le questionnaire nous paraît beaucoup plus approprié et aisé dans le cadre de notre recherche car il présente divers avantages :

- Il laisse la possibilité et la latitude au répondant de donner son opinion sur un fait, un événement ou bien d'autres renseignements ;
- Il laisse la latitude au répondant de s'exprimer de façon libre et en toute confidentialité surtout sans souci de représailles ;
- Il permet à l'enquêteur de recueillir des véritables appréhensions, représentations et surtout toutes perceptions de tout ordre ;
- Il permet en outre à l'enquêteur de recueillir les réponses simultanément et ne nécessite pas des moyens financiers et logistiques comme les autres instruments de collecte de données ;
- Il nous permet de faire une recherche rapide sur un échantillon assez grand au regard du temps qui nous est imparti pour mener notre étude.

Le choix de cet instrument tient du fait qu'il permet aux répondants de collecter des informations et de déterminer les facteurs ou les outils qui rendent plus compte de la régulation

des effectifs facultaires pour vérifier nos hypothèses de recherche. Afin de faciliter le dépouillement et l'exploitation, les items sont regroupés en (cinq parties qui suivent :

- Identification du répondant
- Les entretiens individuels ou en groupe
- Les tests d'orientation ou psychométriques
- Les bilans de compétences
- La régulation des effectifs facultaires

4.6. PRE-ENQUETE

Le pré enquête est une enquête faite préalablement sur un petit échantillon dont le chercheur administre son outil de collecte de données sur une minorité de la population accessible pour s'assurer de la validité de cet outil. Nous avons administré notre questionnaire de pré - enquête sur un groupe des étudiants pour savoir si nos items sont effectivement mesurables. Dès lors j'ai administré (20) questionnaires aux étudiants de la même faculté mais dans d'autres filières telles que : la psychologie, anthropologie. Le sous échantillon administré nous donne une certitude sur la réponse éventuellement attendue de grand nombre de notre enquête.

4.7. PRE-TEST

On appelle pré test ou enquête pilote, une enquête que le chercheur effectue sur un petit groupe de personne issue de la même population enquêtée ou ayant des caractéristiques similaires. Cette enquête qui se déroule dans les mêmes conditions que celle prévue pour l'enquête permettant de vérifier l'acceptabilité du contenu de l'outil de collecte de données a des personnes testées (Binea, 2015). L'objectif est de vérifier la faisabilité de l'enquête, la pertinence et la validité des questionnaires si des problèmes sont identifiés à ce stade, des ajustements sont possibles car ce qui est oublié ou mal formulé est difficilement rattrapable. Ainsi, pour valider notre questionnaire, nous l'avons administré sur un petit groupe de répondant. Le questionnaire a été testé auprès d'un échantillon de 20 étudiants issus de la même faculté c'est à dire la FALSH.

4.8. TEST DE SIGNIFICATION STATISTIQUE DES DONNEES

Tableau 1: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation

$\alpha = 0.698$, $K=13$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,698	,694	13

Sources : donnée du terrain Novembre 2024

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du test d'orientation est de 0,698, cette valeur est sensiblement égale à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du test d'orientation sont liés. Autrement dit, la variable pratique du test d'orientation présente une bonne cohérence interne.

❖ Résultats du test de fiabilité

Tableau 2: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétences.

$\alpha = 0.758$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,758	,783	8

Source : donnée du terrain 2024

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du bilan de compétence est de 0,758. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du bilan de compétence sont liés. Autrement dit, la variable pratique bilan de compétence présente une bonne cohérence interne.

Tableau 3: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel

$\alpha = 0.797$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,797	,804	8

Source : donnée du terrain 2024

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique de l'entretien professionnel est de 0,797. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut donc conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique de l'entretien professionnel sont liés. Autrement dit, la variable pratique de l'entretien professionnel présente une bonne cohérence interne.

Tableau 4: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de la régulation des effectifs facultaires

$\alpha = 0.797$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,753	,740	8

Source : donnée du terrain 2024

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la régulation des effectifs facultaires à la FALSH est de 0,797. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut donc conclure que les items qui composent cette dimension de la régulation des effectifs facultaires à la FALSH sont liés. Autrement dit, la variable la régulation des effectifs facultaires à la FALSH présente une bonne cohérence interne.

Puisque toutes nos variables présentent toutes de bonnes qualités psychométriques ($\alpha=0,7$), on peut se permettre de procéder à des analyses inférentielles.

Après l'analyse de l'échelle de fiabilité en utilisant le test d'alpha de Cronbach, le questionnaire est prouvé fiable pour continuer la collecte des données.

A cet effet la validité et la fiabilité sont essentielles dans l'usage d'un instrument de données en ce sens qu'ils constituent deux concepts importants dans l'acceptabilité d'une recherche. La validité et la fiabilité font référence à la justesse de l'instrument pendant que la fiabilité fait référence à la consistance pour mesurer ce qu'il est supposé mesurer. Ils doivent être normalement établis avant la recherche, (Alain, 2005).

4.9. PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire de cette étude est composé de questions préformées et de quelques questions fermées. Il renvoie aux points suivants :

- L'identification du répondant
- Les tests d'orientations professionnelles
- Le bilan de compétences
- L'entretien d'orientation professionnelles
- La régulation des effectifs facultaires

En effet, ce questionnaire comporte trente-sept items ou questions dont les trois premiers visent l'identification du répondant, ensuite les autres permettent de collecter les données relatives dans un premier temps aux tests d'orientations (Q4-Q16), le bilan de compétences (Q17-Q24) et l'entretien d'orientation professionnelle (Q25-Q33) dans un second temps à la régulation des effectifs facultaires (Q34-Q40)

- Les questions préformées : ce sont des questions dont les réponses ne sont ni fermées, ni libres, mais qui sont en quelques sortes préparées.

Exemple de la question 1.9 de notre questionnaire : les résultats du test d'orientation sont bénéfiques pour ton parcours universitaire

1. Pas du tout d'accord
2. Pas d'accord
3. Indécis
4. D'accord
5. Tout à fait d'accord

- Les questions fermées : ce sont celles dans laquelle le choix et la liberté d'expression de l'enquêté sont réduits au minimum. Ici le type de réponse peut être fixe à l'avance

Exemple de la question 1 de notre questionnaire : sexe : masculin féminin

4.10. ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

Nous avons commencé à administrer le questionnaire pendant le mois de novembre 2024 dans les amphithéâtres pendant les heures creuses, et cela a été reparti ainsi qu'il suit :

- Le 04 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants d'histoire du niveau 1, 2 et 3 ;
- Le 06 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants de géographie niveau 1,2 et 3 ;
- Le 14 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants de sociologie niveau 1 et 2 ;
- Le 15 novembre nous avons passé le questionnaire aux étudiants de sociologie niveau 3 et Master I ;
- Le 19 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants de Master I en histoire et géographie ;
- Le 25 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants de LMF du niveau 1 2 et 3 ;
- Le 26 novembre, nous avons passé le questionnaire aux étudiants de Master I en LMF.

4.11. METHODE D'ANALYSE DES DONNEES

Après la collecte des données, j'ai utilisé le logiciel SPSS version 23 pour leur traitement statistique. Parmi la multitude d'outils d'analyse inférentielle à notre portée (l'analyse des corrélations, le khi deux, la régression, le « t » de student, le « z » test...), le choix a été sur les corrélations et les régressions car dans la littérature, de nombreuses études (Powe & Finnie, 2004 ; Freeman, 1989 ; Straughan & Seow, 1998 ; Shen et al, 2009) ont utilisé ce type d'analyse afin de mesurer le lien entre certaines variables. C'est ce dont j'ai eu recours dans le cadre de ce travail afin de vérifier le lien entre l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH.

L'analyse corrélationnelle permet de vérifier le lien linéaire entre deux variables quantitatives qui sont ici l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle (X) et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH (Y). Le coefficient de corrélation

notée r_{xy} , a été développée par Pearson et sa valeur oscille entre -1 et $+1$. Il est calculé à partir de l'expression mathématique suivante :

- Formule :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

- n = Nombre de paires d'observations ;
- $\sum XY$ = Somme des produits de X et Y ;
- $\sum X$ et $\sum Y$ Sont respectivement les somme des observations de X et de Y ;
- $\sum X^2$ = Somme des carrés des observations de X ;
- $\sum Y^2$ = Somme des carrés des observations de Y ;
- $(\sum X)^2$ = Carré de la somme des observations de X
- $(\sum Y)^2$ = Carré de la somme des observations de Y ;

4.12. REGLES DE PRISE DE DECISION ET MESURE DE DEGRE DE LIAISON

Ce coefficient, évalué à partir du rapport entre la covariance et le produit des écarts-types, requiert des données métriques. Cette réquisition a été satisfaite puisque les scores de la régulation des effectifs facultaires sont numériques. Un signe positif indique que les deux variables évoluent dans le même sens. Dans ce cas, la relation est dite directe et l'augmentation ou la diminution des scores d'une variable s'accompagnent respectivement de l'augmentation ou de la diminution des scores de l'autre variable. Un signe négatif est synonyme d'une variation en sens opposée. Dans ce cas, le lien est dit indirect et les scores d'une variable augmentent pendant que ceux de l'autre variable diminuent.

La valeur calculée du r (fournie par le logiciel d'analyse statistique) doit être confronté à la table des valeurs du coefficient de corrélation r de Fisher (Croutsche, 1997) afin de pouvoir effectivement accepter ou reformuler l'hypothèse acceptée. Les fonctions statistiques proposées par SPSS permettent 2 lectures de la corrélation r : soit en termes de valeur critique, soit en termes de seuil de signification statistique. Dans le cadre de cette recherche nous lirons le r en termes de seuil de significations statistique.

Les régressions utilisées dans le cadre de ce travail ont pour objectifs :

- D'établir la linéarité entre nos variables (ici l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH). Il s'agit de la capacité à prédire ici la régulation des effectifs facultaires à partir de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle.
- Les régressions ont permis d'expliquer la régulation des effectifs facultaires sur la base de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle.
- Elles ont permis également d'identifier le poids factoriel de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle sur la régulation des effectifs facultaires.
- Enfin, elles ont permis d'identifier laquelle des dimensions de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle est le moins ou la plus adoptées par les étudiants.

4.13. VARIABLES, INDICATEURS ET MODALITES

4.13.1. Variables

Une variable est une « caractéristique de personnes, d'objets ou de situations liées à un concept pouvant prendre diverses valeurs (Angers ,1992). Notre étude fait ressortir deux principales variables. La première dite indépendante renvoie aux facteurs manipulés, expérimentaux ou causals. Il s'agit « d'appropriation des outils en orientation universitaire » (VI).

Les indicateurs de la variable indépendante sont les suivantes :

- Les entretiens d'orientation professionnelles ;
- Les tests d'orientation professionnelles ;
- Le bilan de compétences.

La seconde dite dépendante est le facteur modifié ou l'effet. Elle renvoie à « la régulation des effectifs facultaires de la FALSH » (VD).

Les indicateurs de la variable dépendante sont les suivantes :

- Répartition ;
- Contrôle ;
- Gestion.

4.13.2. Indicateurs et modalités

L'indicateur est la traduction chiffrée d'un phénomène ou un concept. Toutes convergentes plus ou moins au tour de l'idée qu'un indicateur est la traduction d'un concept ou d'un phénomène sous forme d'un signal. Un indicateur est ce qui permet de reconnaître une variable, c'est une valeur, un indice, un élément ou une donnée qui reflète l'opérationnalisation des variables. Il permet dans une étude de traduire les concepts, les notions d'indicateurs ou de variables clés en variables mesurables.

- Modalités

La modalité est ce qui rend plus opérationnelle les indicateurs d'une variable, le tableau synoptique suivant présente l'opérationnalisation de nos variables, indicateurs et modalités.

4.14. PRESENTATION DU TABLEAU SYNOPTIQUE

Tableau 5: Présentation du tableau synoptique

Hypothèse générale	Hypothèses de recherche	Variables indépendantes	Indicateurs	Modalités	Items	Variable dépendante	Indicateurs	Modalités	Items	Instruments de collecte des données	Outils d'analyse des données
Dans quelles mesures les outils en orientation professionnelle rendent-ils compte de la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	HR1 : Les tests d'orientation professionnelle et universitaire ont un impact sur la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	VI 1 : les tests d'orientation	-Tests d'aptitudes - Tests d'intelligence - Tests d'efficience -Tests de Personnalité	Échelle de Likert allant de (1) pas du tout d'accord ; (2) Pas d'accord (3) Indécis ; (4) D'accord ; (5) tout à fait d'accord	Q4-Q16	VD : la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	-la répartition des étudiants - la gestion des étudiants		Q33-Q40	Questionnaire	Statistiques descriptives, inférentielles, Analyse de contenu.
	HR2 : il existe une corrélation entre le bilan de compétences et la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	VI2 : le bilan de compétences	-potentiel fort et faible - élaboration d'un projet professionnel - favorise la prise de décision - meilleure connaissance de soi	Échelle de Likert allant de (1) pas du tout d'accord ; (2) Pas d'accord (3) Indécis ; (4) D'accord ; (5) tout à fait d'accord	Q17-Q24	VD : la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	-la répartition des étudiants - la gestion des étudiants	- échelle de Likert allant 1) pas du tout d'accord ; (2) Pas d'accord (3) Indécis ; (4) D'accord ; (5) tout à fait d'accord	Q33-Q40		Statistiques descriptives, inférentielles, Analyse de contenu.
	HR3 : il existe un lien entre les entretiens d'orientation professionnelle et la régulation des effectifs facultaires de la FALSH	VI3 : L'entretien d'orientation professionnelle	clarifier ses compétences et doutes -visibilité des parcours de formations ou d'étude -la clarté des informations fournies -pertinence des conseils Analyser et préparer à la prise de décision Degré de satisfaction)	Échelle de Likert allant de (1) pas du tout d'accord ; (2) Pas d'accord (3) Indécis ; (4) D'accord ; (5) tout à fait d'accord	Q25-Q32						

Source : par nos soins

4.15. RAPPEL DE L'OBJECTIF GENERALE RECHERCHE

L'objectif de notre travail est d'examiner la relation entre l'appropriation des outils en orientation universitaire et la régulation des effectifs facultaires de la FALSH.

4.15.1. Questions de recherche

Nous avons formulé la question de recherche suivante : Dans quelles mesures l'appropriation des outils en orientation universitaires est-elle liée à la régulation des effectifs facultaires de la FALSH ? Cette question nous dirige vers une revue de littérature conséquente et des investigations théoriques dont nous avons résumé dans l'hypothèse générale de notre étude.

4.15.2. Formulation des hypothèses

L'hypothèse se définit comme « une *proposition admise provisoirement en attendant qu'elle soit à l'épreuve des faits* » (Fonkeng et al, p .72), elle est aussi une réponse provisoire suggérée comme explication d'un phénomène. Elle tend à formuler une relation entre les faits (Grawitz, 2011). De ce fait les hypothèses ont pour vocation à être testées statiquement. C'est aussi une supposition ou une prédiction qui est émise par le chercheur pour guider une investigation ; sa formulation évoque les éléments mesurables et manipulables par rapport aux objectifs prédéfinis. Nous avons dans notre recherche une hypothèse générale et trois hypothèses spécifiques.

4.15.3. Hypothèses générales et hypothèses spécifiques

Afin de mieux éclairer le lecteur sur le problème nous proposons comme :

HG : l'appropriation des outils en orientation académique est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires de la FALSH de l'université de Yaoundé I.

De cette hypothèse générale, il en découle trois hypothèses spécifiques :

HSI : les tests d'orientation professionnelle et universitaire affectent significativement la régulation des effectifs facultaires de la FALSH de l'Université de Yaoundé I.

HSII : le bilan de compétences affecte significativement la régulation des effectifs facultaires de la FALSH de l'Université de Yaoundé I

HSIII : les entretiens d'orientation professionnelle et universitaire affectent significativement la régulation des effectifs facultaires de la FALSH de l'Université de Yaoundé I.

CHAPITRE 5 : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

INTRODUCTION

Ce chapitre est consacré à présenter, à analyser et à interpréter les données recueillies à la suite de l'enquête sur le terrain. Cette présentation a permis une analyse claire et précise à partir des outils de traitements statistiques des données (1), l'analyse descriptive (2), et enfin l'analyse inférentielle (3).

5.1. OUTILS DE TRAITEMENT STATISTIQUE DES DONNEES

Après la collecte des données, j'ai utilisé le logiciel SPSS version 23 pour leur traitement statistique. Parmi la multitude d'outils d'analyse inférentielle à notre portée (l'analyse des corrélations, le khi deux, la régression, le « t » de student, le « z » test...), le choix a été sur les corrélations et les régressions car dans la littérature, de nombreuses études (Powe & Finnie, 2004 ; Freeman, 1989 ; Straughan & Seow, 1998 ; Shen et al, 2009) ont utilisé ce type d'analyse afin de mesurer le lien entre certaines variables. C'est ce dont j'ai eu recours dans le cadre de ce travail afin de vérifier le lien entre l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH.

L'analyse corrélationnelle permet de vérifier le lien linéaire entre deux variables quantitatives qui sont ici l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle (X) et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH (Y). Le coefficient de corrélation notée r_{xy} , a été développé par Pearson et sa valeur oscille entre -1 et +1. Il est calculé à partir de l'expression mathématique suivante :

- Formule :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

- n = Nombre de paires d'observations ;
- $\sum XY$ = Somme des produits de X et Y ;

- $\sum X$ et $\sum Y$ Sont respectivement les somme des observations de X et de Y ;
- $\sum X^2 =$ Somme des carrés des observations de X ;
- $\sum Y^2 =$ Somme des carrés des observations de Y ;
- $(\sum X)^2 =$ Carré de la somme des observations de X
- $(\sum Y)^2 =$ Carré de la somme des observations de Y ;

Ce coefficient, évalué à partir du rapport entre la covariance et le produit des écarts-types, requiert des données métriques. Cette réquisition a été satisfaite puisque les scores de la régulation des effectifs facultaires sont numériques. Un signe positif indique que les deux variables évoluent dans le même sens. Dans ce cas, la relation est dite directe et l'augmentation ou la diminution des scores d'une variable s'accompagnent respectivement de l'augmentation ou de la diminution des scores de l'autre variable. Un signe négatif est synonyme d'une variation en sens opposée. Dans ce cas, le lien est dit indirect et les scores d'une variable augmentent pendant que ceux de l'autre variable diminuent.

La valeur calculée du r (fournie par le logiciel d'analyse statistique) doit être confronté à la table des valeurs du coefficient de corrélation r de Fisher (Croutsche, 1997) afin de pouvoir effectivement accepter ou reformuler l'hypothèse acceptée. Les fonctions statistiques proposées par SPSS permettent 2 lectures de la corrélation r : soit en termes de valeur critique, soit en termes de seuil de signification statistique. Dans le cadre de cette recherche nous lirons le r en termes de seuil de significations statistique.

Les régressions utilisées dans le cadre de ce travail ont pour objectifs :

- D'établir la linéarité entre nos variables (ici l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH). Il s'agit de la capacité à prédire ici la régulation des effectifs facultaires à partir de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle.
- Les régressions ont permis d'expliquer la régulation des effectifs facultaires sur la base de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle.
- Elles ont permis également d'identifier le poids factoriel de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle sur la régulation des effectifs facultaires.

- Enfin, elles ont permis d'identifier laquelle des dimensions de l'appropriation des outils en orientation académique et professionnelle est le moins ou la plus adoptées par les étudiants.

5.2. ANALYSE DESCRIPTIVE

Tableau 6 : Répartition des participants en fonction du sexe

Analyse					
Genre		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	124	41,3	41,3	41,3
	Féminin	176	58,7	58,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus répartit les participants en fonction de leur sexe et permet d'observer que 124 hommes (41,3%) ont participé à l'étude contre 176 femmes (58,7%). Ce qui fait un total de 300 participants. Ces données montrent que les participants de cette étude sont majoritairement des hommes par rapport aux femmes. Cependant, elles ne nous permettent pas de conclure que le sexe à un effet sur la régulation des effectifs facultaires à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. Pour ce faire nous allons recourir au test d'ANOVA afin de vérifier si ces différences sont significativement différentes.

Tableau 7 : Comparaisons des scores moyens de la régulation des effectifs facultaires chez les étudiants en fonction du sexe

Appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH

ANOVA à 1 facteur					
MoyRE					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	1,434	1	1,434	4,004	,046
Intra-groupes	106,734	298	,358		
Total	108,168	299			

Sources : données du terrain novembre (2024)

Les résultats du tableau qui précède montrent que le sexe a un effet sur la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH : $F(1,23) = 4.004$; $p = .046$. La différence de moyenne observée au niveau du sexe relativement à la régulation des effectifs facultaires est statistiquement significative. En l'occurrence, les participants de sexe masculin opèrent différemment le choix de filière par rapport aux participants de sexe féminin.

Tableau 8: Répartition des participants en fonction de l'âge

Âge					
Tranche d'âge		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	15-20ans	94	31,3	31,3	31,3
	21-25ans	183	61,0	61,0	92,3
	26-30ans	23	7,7	7,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Sources : données du terrain novembre (2024)

Au regard du tableau ci-dessus, on constate que : 94 participants (31,3%) ont une tranche d'âge comprise entre [15-20[ans, 183 participants (61,0%) ont une tranche d'âge comprise entre [21-25[ans, 23 participants (7,7%) ont une tranche âge comprise entre [26-30[ans. Ces statistiques montrent que les participants de cette étude se situent pour la plupart dans la tranche [21-25[ans (61,0%). Cependant, elles ne nous permettent pas de conclure que l'âge a un effet sur la régulation des effectifs facultaires à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. J'ai fait recours au test d'ANOVA afin de vérifier si ces différences sont significativement différentes

Tableau 9 : Comparaisons des scores moyens de la pratique de la docimologie en sciences économiques et sociales chez les enseignants du secondaire en fonction de l'âge

ANOVA à 1 facteur					
MoyRE					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	2,303	2	1,152	3,231	,041
Intra-groupes	105,865	297	,356		
Total	108,168	299			

Sources : données du terrain novembre (2024)

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que l'âge a un effet sur la régulation des effectifs facultaires chez les étudiants de la FALSH : $F(1,23) = 3,231, p = .041$. La différence de moyenne observée au niveau de l'âge des étudiants relativement à la régulation des effectifs facultaires est statistiquement significative. En l'occurrence, les participants de différents âges effectuent différemment le choix de filière.

Tableau 10 : Répartition des participants en fonction du niveau d'étude

Etude					
Niveau d'étude		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Licence 1	125	41,7	41,7	41,7
	Licence 2	72	24,0	24,0	65,7
	Licence 3	54	18,0	18,0	83,7
	Master 1	49	16,3	16,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente la répartition des participants en fonction de leur niveau d'étude. Il en ressort que : 125 participants (41,7%) ont le niveau d'étude de licence 1, 72 participants (24,0%) ont le niveau d'étude de licence 2, 54 participants (18,0%) ont le niveau d'étude de licence 3, 49 participants (16,3%) ont le niveau d'étude de Master 1. Ces statistiques montrent que les participants de cette étude ont majoritairement le niveau d'étude de licence 1 (41,7%). Cependant, elle n'a pas permis de conclure que le niveau d'étude a un effet sur la régulation des effectifs facultaires à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé j'ai recouru au test d'ANOVA afin de vérifier si ces différences relativement au niveau d'étude sont significativement différentes.

Tableau 11: Comparaisons des scores moyens de la pratique de la docimologie en sciences économiques et sociales chez les enseignants du secondaire en fonction du niveau d'étude

ANOVA à 1 facteur					
MoyRE					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,297	3	1,099	3,102	,027
Intra-groupes	104,872	296	,354		
Total	108,168	299			

Sources : données du terrain novembre (2024)

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que le niveau d'étude a un effet sur la régulation des effectifs facultaires chez les étudiants de la FALSH : $F(3.296) = 3,102, p = .027$. La différence de moyenne observée au niveau de la répartition des étudiants en fonction de leur niveau d'étude en lien avec la régulation des effectifs facultaires est statistiquement significative. En l'occurrence, le choix de filière est significativement lié au niveau d'étude des étudiants. Autrement dit le choix de filière par les étudiants est façonné par une combinaison d'intérêts personnels, de compétences acquises, de perspectives de carrière et d'expériences antérieures, qui se développent. Ceci amène au concept de la maturité qui permet de situer l'adaptation vocationnelle d'une personne qui se schématise au fur et à mesure qu'il évolue dans ses études. Quid l'évaluation des participants sur les différentes variables de cette étude.

Tableau 12: Répartition des participants en fonction de la pratique du test d'orientation

Items	M	ET
As-tu subi des tests d'orientation lors de ta préinscription à la FALSH	1,66	1,09
Ces tests t'ont permis de mieux choisir ta filière	1,84	1,11
Les tests d'orientations peuvent confirmer le choix de ta filière initiale	2,46	1,28
As-tu connaissance que les tests d'orientation pourraient t'aider à déceler les difficultés d'apprentissage par rapport à un choix de filière	4,03	,99
Les tests d'orientations te permettent de déceler les intérêts dominants et les aptitudes par rapport à une filière qui te caractérise	3,84	1,03
Les résultats du test d'orientation sont bénéfiques pour ton parcours universitaire	4,14	,93
Les tests d'orientations contribuent au processus d'orientation favorisant une prise de décision éclairée du choix de la filière	4,02	,88
Tu penses que les tests d'orientations peuvent favoriser ta réussite académique	3,97	1,14
Les tests d'orientations te permettent d'identifier les options de carrière en fonction de tes intérêts et compétences	4,00	1,05
Les tests d'orientations peuvent t'aider à explorer les activités auxquelles tu te sens épanouie et motivé	3,46	1,28
Les tests d'orientations peuvent te permettre d'élargir tes choix professionnels	3,57	1,31
Les tests d'orientations peuvent réduire tes incertitudes face à tes études	3,72	1,62
Les tests d'orientations constituent un outil efficace et supplémentaire dans la répartition des étudiants dans différentes filières d'études	4,00	1,07
Moyenne générale pondérée	4,45	1,27

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les moyennes des participants sur l'échelle de la pratique des tests d'orientation. De manière globale les participants affirment tous avoir une idée sur les tests d'orientation ($M=4,45$; $ET=1,27$). Spécifiquement, j'observe que les participants affirment avoir connaissance que les tests d'orientation pourraient leur aider à déceler les difficultés d'apprentissage par rapport à un choix de filière ($M=4,03$; $ET=,99$). Ils affirment également que les tests d'orientations leur permettent de déceler les intérêts dominants et les aptitudes par rapport à une filière qui te caractérise ($M=3,84$; $ET=1,03$). Pour eux, les résultats du test d'orientation sont bénéfiques pour ton parcours universitaire ($M=4,14$; $ET=,93$), les tests d'orientations contribuent au processus d'orientation favorisant une prise de décision éclairée du choix de la filière ($M=4,02$; $ET=,88$). Ils pensent que les tests d'orientations peuvent favoriser leur réussite académique ($M=3,97$; $ET=1,14$). De plus, ils affirment que les tests d'orientations leur permettent d'identifier les options de carrière en fonction de tes intérêts et compétences ($M=4,00$; $ET=1,05$). En plus, ils affirment que les tests d'orientations peuvent les aider à explorer les activités auxquelles ils se sentent épanouie et motivé ($M=3,46$; $ET=1,28$) ; les tests d'orientations peuvent leur permettre d'élargir leurs choix professionnels ($M=3,57$; $ET=1,31$) ; les tests d'orientations peuvent réduire leurs incertitudes face à tes études ($M=3,72$; $ET=1,62$) ; les tests d'orientations constituent un outil efficace et supplémentaire dans la répartition des étudiants dans différentes filières d'études ($M=4,00$; $ET=1,07$). Cependant, ils affirment n'avoir pas subi des tests d'orientation lors de ta préinscription à la FALSH ($M=1,66$; $ET=1,09$).

Tableau 13: Répartition des participants en fonction de la pratique du bilan de compétences

Items	M	E-T
Le conseiller d'orientation a élaboré un bilan de compétences lors de ta préinscription à la FALSH	1,51	1,29
Le bilan de compétences te permet de prendre conscience de tes forces et faiblesses avant un éventuel choix de filière qui te correspond	3,90	,89
Le bilan de compétences te permet de choisir une filière d'étude qui correspond à tes aspirations, aptitudes et motivations	4,08	,96
Le bilan de compétences t'offre un bon profil de soi ou une meilleure connaissance de soi	4,00	1,03
Le bilan de compétences te permet d'éviter les erreurs d'orientation	3,61	1,37
Le bilan de compétences te permet de clarifier tes doutes quant à tes compétences et aux choix d'orientation	3,55	1,20
Le bilan de compétences te permet de connaître les difficultés et les opportunités de chacun des parcours d'étude ou de formation qui t'intéresse	3,69	1,19
Le bilan de compétences te permet de déterminer les filières d'étude et les métiers qui te conviennent le mieux	4,05	,95
Moyenne pondérée générale	3,77	1,12

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les moyennes des participants sur l'échelle de la pratique du bilan de compétence. De manière globale les participants affirment tous avoir une idée sur le bilan de compétence (M=4,08 ; ET=1,12). Spécifiquement, ils affirment que le conseiller d'orientation a élaboré un bilan de compétences lors de leur préinscription à la FALSH (M=2,51 ; ET=1,29). Ils affirment également que le bilan de compétences leur permet de prendre conscience de leurs forces et faiblesses avant un éventuel choix de filière qui leur correspond (M=3,90 ; ET=,89). De plus, ils disent que le bilan de compétences leur permet de choisir une filière d'étude qui correspond à leurs aspirations, aptitudes et motivations (M=4,08 ; ET=,96). Le bilan de compétences leur offre un bon profil d'eux-mêmes ou une meilleure connaissance d'eux-mêmes (M=4,00 ; ET=1,03). Le bilan de compétences leur permet d'éviter les erreurs d'orientation (M=3,61 ; ET=1,37). Le bilan de compétences leur permet de clarifier leurs doutes quant à leurs compétences et leurs choix d'orientation (M=3,55 ; ET=1,20). Le bilan de compétences leur permet de connaître les difficultés et les opportunités de chacun des parcours d'étude ou de formation qui les intéresse (M=3,69 ; ET=1,19). Enfin, ils estiment que

le bilan de compétences leur permet de déterminer les filières d'étude et les métiers qui te conviennent le mieux (M=4,05 ; ET=,95).

Tableau 14: Répartition des participants en fonction de la pratique d'orientation professionnelle

Items	M	E-T
Lors des préinscriptions, tu as rencontré un Conseiller d'Orientation	1,88	3,45
Tu as eu un entretien avec le Conseiller d'Orientation	1,78	1,45
L'entretien te permet d'avoir des informations pertinentes par rapport à tes souhaits d'orientation	3,56	1,33
L'entretien te permet de fixer les bases nécessaires pour préparer votre décision d'orientation	3,75	1,34
Le professionnalisme du Conseiller d'Orientation lors de l'entretien te donne une meilleure satisfaction pour ton orientation académique	3,85	1,13
L'entretien t'apporte des informations réalistes et pertinentes sur les filières et leurs débouchés professionnelles	3,66	1,34
L'entretien te permet d'avoir une meilleure vision des options d'étude	3,55	1,37
Lors de vos préinscriptions, quels sont les outils qui t'ont aidé à faire un bon choix de ta filière d'étude	3,37	1,16
Moyenne pondérée générale	3,80	0,68

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les moyennes des participants sur l'échelle de la pratique du test d'orientation professionnelle. Nous observons de manière globale que les participants affirment tous avoir une idée sur le test d'orientation professionnelle (M=3,80 ; ET=0,68). Spécifiquement, ils estiment que lors des préinscriptions, ils ont rencontré un Conseiller d'Orientation (M=2,85 ; ET=3,45) ; ils ont eu des entretiens avec le Conseiller d'Orientation (M=3,02 ; ET=1,45). Pour eux, l'entretien leur a permis d'avoir des informations pertinentes par rapport à leurs souhaits d'orientation (M=3,56 ; ET=1,33). L'entretien leur a permis de fixer les bases nécessaires pour préparer leur décision d'orientation (M=3,75 ; ET=1,34). Le professionnalisme du Conseiller d'Orientation lors de l'entretien leur a donné une meilleure satisfaction pour leur orientation académique (M=3,85 ; ET=1,13). L'entretien leur a apporté des informations réalistes et pertinentes sur les filières et leurs débouchés professionnelles (M=3,66 ; ET=1,34). L'entretien leur a permis d'avoir une meilleure vision des options d'étude (M=3,55 ; ET=1,37). Enfin, ils affirment que lors de leur préinscription, ils

ont découvert des outils qui les ont aidés à faire un bon choix de filière d'étude ($M=3,80$; $ET=0,68$).

Tableau 15 : Répartition des participants en fonction de la régulation des effectifs facultaires

Items	M	E-T
Vous êtes en surnombre dans votre filière d'étude	2,00	1,58
Une insuffisance de performance universitaire est la résultante d'un sureffectif des étudiants dans l'amphi théâtre	3,43	1,24
La gestion de tes besoins éducatifs pendant un cours est impactée par un nombre d'étudiants très élevé dans l'amphithéâtre	3,48	1,18
La mauvaise prise de note lors d'un cours magistral est justifiée par l'insuffisance des places assises	3,52	1,27
La lenteur des proclamations des résultats des CC ou de la session normale est justifiée par un nombre excessif des copies à corriger	3,71	1,20
L'insuffisance d'aération dans les amphithéâtres est à l'origine des étouffements souvent observés dans ces milieux	3,85	1,03
Les erreurs docimologiques sont tributaires aux effectifs pléthoriques dans certaines filières d'études	3,82	1,16
La mauvaise assimilation des cours peut avoir pour fondement le mal être dans les amphithéâtres	3,83	1,28
Moyenne pondérée générale	3,67	1,08

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les moyennes des participants sur l'échelle de la régulation des effectifs facultaires. De manière plus précise les participants affirment tous avoir une idée sur la régulation des effectifs facultaires ($M=3,80$; $ET=0,68$). Spécifiquement, ils estiment être en surnombre dans leur filière d'étude ($M=3,27$; $ET=1,58$). Pour eux, une insuffisance de performance universitaire est la résultante d'un sureffectif des étudiants dans l'amphi théâtre ($M=3,43$; $ET=1,24$). De plus, la gestion de leurs besoins éducatifs pendant un cours est impactée par le nombre d'étudiants très élevé dans l'amphithéâtre ($M=3,48$; $ET=1,18$). La mauvaise prise de note lors d'un cours magistral est justifiée par l'insuffisance des places assises ($M=3,52$; $ET=1,27$). La lenteur des proclamations des résultats des CC ou de la session normale est justifiée par un nombre excessif des copies à corriger ($M=3,71$; $ET=1,2$). L'insuffisance d'aération dans les amphithéâtres est à l'origine des étouffements souvent observés dans ces milieux ($M=3,85$; $ET=1,03$). Les erreurs docimologiques sont tributaires aux

effectifs pléthoriques dans certaines filières d'études (M=3,82 ; ET=1,16). La mauvaise assimilation des cours peut avoir pour fondement le mal être dans les amphithéâtres (M=3,83 ; ET=1,28).

Calcul de la cohérence interne des items

Pour tester la cohérence interne entre les items, on a recouru au calcul de l'Alpha de Cronbach. L'analyse de la cohérence interne est une condition nécessaire de l'homogénéité de l'échelle. L'alpha de Cronbach est calculé en enlevant à chaque fois un item de l'échelle à partir de la formule suivante : $\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \frac{2 \sum_{i>j} Cov(X_i, X_j)}{Var(S)} = \frac{K}{K-1} \cdot [1 - \frac{\sum Var(X_i)}{Var(S)}]$, avec S correspondant à la somme de ces items ($X_1+X_2+X_3+\dots+X_k$) ; k=nombre d'items et Var=Variance. Une valeur acceptable de l'Alpha doit être supérieure à 0.7, mais une valeur trop proche de 1 révèle une pauvreté dans le choix des items (Cronbach, 1972). Les résultats des tests de fiabilité alpha de Cronbach de chaque échelle sont contenus dans les tableaux qui suivent.

Tableau 16: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation

$\alpha = 0.698$, K=13 items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,698	,694	13

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du test d'orientation est de 0,698, cette valeur est sensiblement égale à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du test d'orientation sont liés. Autrement dit, la variable pratique du test d'orientation présente une bonne cohérence interne.

Tableau 17: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétence

$\alpha = 0.758$, K=8 items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,758	,783	8

Source : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du bilan de compétence est de 0,758. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du bilan de compétence sont liés. Autrement dit, la variable pratique bilan de compétence présente une bonne cohérence interne.

Tableau 18: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel

$\alpha = 0.797$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,797	,804	8

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique de l'entretien professionnel est de 0,797. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut donc conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique de l'entretien professionnel sont liés. Autrement dit, la variable pratique de l'entretien professionnel présente une bonne cohérence interne.

Tableau 19 : Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de la régulation des effectifs facultaires

$\alpha = 0.797$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,753	,740	8

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la régulation des effectifs facultaires à la FALSH est de 0,797. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut donc conclure que les items qui composent cette dimension de la régulation des effectifs facultaires à la FALSH sont liés. Autrement dit, la variable la régulation des effectifs facultaires à la FALSH présente une bonne cohérence interne.

Puisque toutes nos variables présentent toutes de bonnes qualités psychométriques ($\alpha=0,7$), on peut se permettre de procéder à des analyses inférentielles.

5.3. ANALYSE INFÉRENTIELLE

Dans cette sous-section un accent est mis sur l'analyse des facteurs principaux (Appropriation des outils en orientation académique et professionnelle et régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH). Il s'agit de ceux qui ont permis de formuler nos hypothèses de recherche. À cet effet, on commence par une analyse corrélacionnelle qui nous a permis de procéder par la suite à une analyse de la régression. Il sera question de mesurer les corrélacions de chaque modalité de notre variable indépendante (Appropriation des outils en orientation académique et professionnelle) avec la régulation des effectifs facultaires à la FALSH.

Tableau 20: Corrélacion entre les variables sociodémographiques et la régulation des effectifs facultaires : cas de la FALSH

Corrélacions					
		MeanTO	MoyBC	MoyEO	MoyRE
MeanTO	Corrélacion de Pearson	1	,411**	,329**	,213**
MoyBC	Corrélacion de Pearson	,411**	1	,443**	,276**
MoyEO	Corrélacion de Pearson	,329**	,443**	1	,253**
MoyRE	Corrélacion de Pearson	,213**	,276**	,253**	1

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

Sources : données du terrain novembre (2024)

Cette analyse se fera sur la base des trois hypothèses formulées :

5.3.1 Première hypothèse : La pratique des tests d'orientation est significativement liée aux à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH

D'après la première hypothèse, la pratique des tests d'orientation est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH. Dans le domaine de l'orientation conseil l'apport ou la pratique des tests d'orientation favorisent la régulation des effectifs facultaires grâce à plusieurs types de tests tels que : le test d'intelligence, les tests d'intérêts professionnels, les tests de personnalité etc ... L'objectif majeur visé par ses outils est dans un premier temps est de comprendre et d'assister les étudiants dans leurs explorations professionnelles ,le développement de la connaissance de soi en évaluant plusieurs caractéristiques personnelles telles que la personnalité ,les aptitudes et les intérêts et dans un second temps elles visent à réduire le risque de surpopulations dans certaines filières peu adaptées mais aussi à mieux

équilibrer les effectifs dans les différentes filières évitant ainsi un taux d'abandon ou d'échec élevé.

De manière pratique, il ressort de cette hypothèse que la corrélation entre la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires à la FALSH est significative.

Tableau 21: Corrélation entre la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires

Corrélations				
	MeanTO	MoyBC	MoyEO	MoyRE
MeanTO	1			
MoyBC	,411**	1		
MoyEO	,329**	,443**	1	
MoyRE	,613**	,476**	,553**	1
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).				

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le Tableau ci-dessus présente la matrice de corrélation entre la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires au sein de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. on observe une corrélation positive et significative ($r=,613$; $P=,01$). Ce résultat sous-entend que la pratique des tests d'orientation au service de l'orientation académique et professionnelle de la FALSH devrait être marquée par une utilisation accrue des tests afin de leur permettre de mieux comprendre les implications de leurs choix face à un large éventail de filières et de carrières dans le but de fournir des informations sur les préférences et les capacités des étudiants. Par contre la régulation des effectifs facultaires interagit avec tests d'orientation pour optimiser les parcours éducatifs en aidant à mieux aligner les aspirations et les compétences des étudiants avec les opportunités de formations disponibles, ce qui contribue à une gestion dynamique des effectifs assurant ainsi une meilleure qualité des enseignements et une meilleure répartition des effectifs susceptibles de terminer leur cursus avec succès. Pour une analyse plus fine du poids factoriel de la pratique du test d'orientation, on a fait recours au test de régression linéaire.

Tableau 22: Régression sur la pratique des tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,213 ^a	,36	,42	,58860
a. Valeurs prédites : (constantes), MeanTO				

Sources : données du terrain novembre (2024)

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4,926	1	4,926	14,218	,000 ^b
	Résidu	103,242	298	,346		
	Total	108,168	299			
a. Variable dépendante : MoyRE						
b. Valeurs prédites : (constantes), MeanTO						

Sources : données du terrain novembre (2024)

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	2,780	,224		12,439	,000
	MeanTO	,242	,064	,213	3,771	,000
a. Variable dépendante : MoyRE						

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les régressions de la dimension pratique des tests d'orientation par rapport à la régulation des effectifs facultaires. Il permet de constater que le modèle de cette échelle est significatif ($F= 14,218$; $P= ,000$) et explique 46% de la variance dimension pratique des tests d'orientation. À cet effet, il ressort que la pratique des tests d'orientation est un renforçateur significatif de la régulation des effectifs facultaires ($P=,000$). La première hypothèse est donc validée.

5.3.2. Deuxième hypothèse : l'opération du bilan des compétences auprès des étudiants est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH

Selon la deuxième l'hypothèse la pratique du bilan de compétences est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH. Théoriquement le bilan de compétences est un dispositif d'aide qui permet de déterminer les compétences nécessaires dans une filière d'étude tout en orientant les étudiants vers les formations qui seraient plus utiles ou performants. Dans le contexte de la FALSH ou les effectifs sont pléthoriques, le bilan de compétences contribue à améliorer l'efficacité organisationnelle, ce qui peut réduire la nécessité d'un effectif pléthorique mais aussi en optimisant une transition professionnelle adaptée au marché du travail. Il a pour objectif de mieux comprendre ses aptitudes, ses motivations et ses aspirations professionnelles.

De manière pratique, il ressort de cette hypothèse que la corrélation entre la pratique du bilan de compétences et la régulation des effectifs facultaires à la FALSH est significative.

Tableau 23: Corrélation entre le bilan des compétences et la régulation des effectifs facultaires

Corrélations				
	MeanTO	MoyBC	MoyEO	MoyRE
MeanTO	1			
MoyBC	,411**	1		
MoyEO	,329**	,443**	1	
MoyRE	,613**	,476**	,553**	1
. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).				

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le Tableau ci-dessus présente la matrice de corrélation entre la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants et la régulation des effectifs facultaires au sein de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. Les données obtenues dans le tableau ci-dessus montre une corrélation positive et significative ($r=,476$; $P=,01$). Ce résultat sous-entend que la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants est un processus d'évaluation et d'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un individu, grâce à la présence d'un professionnel en orientation, il favorise une prise de décision a en identifiant les compétences, les motivations, et enfin en élaborant un projet professionnel. Tous ces facteurs impliquent une régulation rationalisée dans la mesure où elle intègre un processus de feedback et d'évaluation régulière pour identifier les domaines à améliorer et

mettre en œuvre des changements ou ajuster rapidement les opérations et les stratégies en fonction des objectifs à atteindre de manière efficace et efficiente. Cette corrélation positive pourrait aussi faciliter l'évaluation des performances et des résultats qui favorisent la régulation des effectifs facultaires. Pour une analyse plus fine du poids factoriel de la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants, on a recouru au test de régression linéaire.

Tableau 24 : Régression sur la l'opération du bilan de compétences et la régulation des effectifs facultaires

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,476 ^a	,446	,473	,57912
a. Valeurs prédites : (constantes), MoyBC				

Sources : données du terrain novembre (2024)

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	8,226	1	8,226	24,526	,000 ^b
	Résidu	99,943	298	,335		
	Total	108,168	299			
a. Variable dépendante : MoyRE						
b. Valeurs prédites : (constantes), MoyBC						

Sources : données du terrain novembre (2024)

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,432	,241		10,097	,000
	MoyBC	,322	,065	,276	4,952	,000
a. Variable dépendante : MoyRE						

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus présente les régressions de la dimension pratique du bilan de compétences auprès des étudiants par rapport à la régulation des effectifs facultaires. Il nous permet de constater que le modèle de cette échelle est significatif (F= 24,526 ; P= ,000) et explique 35% de la variance dimension pratique du bilan de compétences auprès des étudiants. À cet effet, il ressort que la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants est un

renforceur significatif de la régulation des effectifs facultaires ($P=,000$). La deuxième hypothèse est donc validée.

5.3.3. Troisième hypothèse : la pratique de l’entretien professionnel est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH

Selon la troisième hypothèse la pratique de l’entretien professionnel est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la FALSH. De façon théorique l’entretien d’orientation professionnelle doit reposer sur des échanges discutés en vue de clarifier ou d’obtenir des informations pertinentes qui mettent en lumière ses points forts et ses domaines d’amélioration, il explore les motivations personnelles, ses intérêts et valeurs des étudiants afin de déterminer ce qui pourrait les satisfaire dans leur carrière, il constitue aussi un point de départ pour évaluer les progrès réalisés dans un projet professionnel et d’envisager une amélioration continue adaptée aux aspirations et aux compétences des étudiants. En vue d’une prise de décision éclairée grâce à la réduction des inadéquations formations emploi. De manière pratique, il ressort de cette hypothèse que la corrélation entre la pratique de l’entretien professionnel et la régulation des effectifs facultaires à la FALSH est significative.

Tableau 25: Corrélation entre l’entretien professionnel et la régulation des effectifs facultaires

Corrélations				
	MeanTO	MoyBC	MoyEO	MoyRE
MeanTO	1			
MoyBC	,411**	1		
MoyEO	,329**	,443**	1	
MoyRE	,613**	,476**	,553**	1

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

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le Tableau ci-dessus présente la matrice de corrélation entre la pratique de l’entretien professionnel auprès des étudiants et la régulation des effectifs facultaires au sein de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l’Université de Yaoundé I. Les données obtenues dans le tableau ci-dessus montre une corrélation positive et significative ($r=,553$; $P=,01$). Ce résultat sous-entend que la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants, par le biais de matrice de compétences permet d’ajuster et d’améliorer continuellement les besoins individuelles et organisationnels auprès des étudiants. Elle permet d’accompagner les étudiants dans leur parcours professionnel en s’appuyant sur une prise de décision fondée plutôt que sur institutions ou des approches empiriques. Ce qui favorise la régulation des effectifs facultaires.

Pour une analyse plus fine du poids factoriel de la pratique du bilan de compétences auprès des étudiants, on a recouru au test de régression linéaire.

Tableau 26: Régression sur la l'entretien professionnel et la régulation des effectifs facultaires

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,553 ^a	,564	,561	,58359
a. Valeurs prédites : (constantes), MoyEO				

Source : données du terrain (2024)

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	6,938	1	6,938	20,371	,000 ^b
	Résidu	101,152	297	,341		
	Total	108,090	298			
a. Variable dépendante : MoyRE						
b. Valeurs prédites : (constantes), MoyEO						

Source : données du terrain (2024)

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	3,058	,128		23,945	,000
	MoyEO	,161	,036	,253	4,513	,000
a. Variable dépendante : MoyRE						

Source : données du terrain (2024)

Le tableau ci-dessus présente les régressions de la dimension pratique de l'entretien professionnel auprès des étudiants par rapport à la régulation des effectifs facultaires. Il nous permet de constater que le modèle de cet échelle est significatif ($F= 20,371$; $P= ,000$) et explique 55% de la variance dimension pratique de l'entretien professionnel auprès des étudiants. À cet effet, il ressort que la pratique de l'entretien professionnel auprès des étudiants

est un renforçateur significatif de la régulation des effectifs facultaires ($P=,000$). La troisième hypothèse est donc validée.

En somme la VI1, VI2 et VI3 sont des leviers importants dans le processus d'orientation en guidant les étudiants vers des choix adaptés, ce qui contribue à équilibrer les effectifs dans différentes formations.

CHAPITRE 6 : DISCUSSION ET RESULTATS

Ce chapitre portera sur les résultats et les discussions sur l'ensemble des trois hypothèses validées. Il s'étendra sur (1) sur les résultats, en (2) sur le rapport avec d'autres recherches, (3) sur l'apport théorique, (5) sur la position et l'originalité de l'étude sans toutefois oublier les suggestions, les limites et les perspectives de l'étude.

6 .1. HR1 : DES TESTS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET UNIVERSITAIRE A LA REGULATION DES EFFECTIFS FACULTAIRES DE LA FALSH

6.1.1. Les résultats

Tableau 27: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du test d'orientation

$\alpha = 0.698$, $K=13$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,698	,694	13

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du test d'orientation est de 0,698, cette valeur est sensiblement égale à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du test d'orientation sont liés. Autrement dit, la variable pratique du test d'orientation présente une bonne cohérence interne.

6.1.2. Rapport avec les autres recherches

En premier lieu, les tests d'orientations professionnelles sont des outils de régulation des flux qui priment plus que jamais sur les questions d'orientation. Cette importance dont la visibilité est réduite par une insuffisance des travaux portant sur la régulation des effectifs facultaire se diffère de par leur objectif en vue d'accroître la réussite et l'offre de formation des apprenants. En termes d'aides en orientation, bon nombre des idées fondamentales en orientation aujourd'hui se trouvent dans la psychopédagogie de Leon (1957, p.5) qui pensent

que « *les pratiques en orientation permettent aux apprenants de répondre de manière plus adaptée aux problèmes que pose la répartition des apprenants dans les établissements de formation professionnelle* ». En d'autres termes il s'agira d'amener les étudiants à choisir par eux-mêmes des filières de formation qu'ils rejetaient spontanément grâce à un outil d'aide en orientation dont l'objectif est de « *faciliter et d'objectiver les choix de carrières, les prises de décisions d'orientation, la gestion des périodes de transition de la répartition et de sélection ou transition professionnelle, via le développement de compétences pour s'orienter tout au long de la vie* » (Endrizzi ,2007, p.3).

Selon (sabrana ,Yann , Eric ,Marcelle et Regina, 2014, p.6) les raisons qui pourraient motiver l'utilisation des tests d'orientation par le conseillers d'orientation œuvrant au supérieur serait « *l'objectivité de la mesure (63,3 %),l'amélioration de la qualité des décisions (62 ,5%)et l'image de l'objectivité projeté auprès des clients (53,7%)* motivent « *énormément ou beaucoup* »leur utilisation des tests d'orientation et a l'inverse ils seraient moins motivés a l'utilisation pour des raisons tels que *l'économie des couts ,les attentes des employeurs et celles des organismes externes* « .

Une comparaison des motifs d'utilisation retenus en fonction de la pratique dévoile que l'utilisation des tests par le CO œuvrant au supérieur est davantage motivée non pas seulement pas les attentes du client mais aussi implique le critère de sélection dans les filières de formations existantes. À la suite Mvoto (2020) pensent la pratique des tests d'orientation aide le sujet à se connaître et à devenir autonome c'est à dire ces outils donnent l'occasion de révéler les aspects de la personnalité souvent sous-estimés et ils facilitent l'identification du métier qui correspond aux intérêts du sujet (Dorceus, Le Corff , Yergeau, Savard,et Gingras , 2014 ; Wei-Cheing,2008) . L'objectif majeur visé étant de comprendre la personnalité du sujet et d'apprécier ses intérêts, ses valeurs et aptitudes (Wei-Cheing ,2008). En effet les résultats recueillis auprès des enquêtés de la FALSH affirment que les tests d'orientation façonnent leurs choix de filières, tant sur le plan des compétences et aptitudes que sur les perceptions personnelles et des influences externes. 62 % des enquêtés affirment avoir une idée sur les tests d'orientation ensuite qu'ils sont bénéfiques pour leur parcours universitaire et enfin contribuent au processus d'orientation en favorisant une prise de décisions éclairée du choix de la filière.

De ce fait Mvoto (2020) précise que les tests d'orientation ne donnent pas une solution d'orientation immédiate, mais concourent plutôt à mieux élaborer la procédure d'orientation. Le CO devra au préalable s'assurer que le test à exploiter répond aux besoins du sujet sans

toutefois oublier de traiter la problématique émergente de la subjectivité qui penchent très clairement en faveur du sujet selon les sociologues comme (Dubar) et les psychologues de soi (Gergen, 1991)

Ainsi donc une orientation professionnelle réaliste voudrait que le conseiller d'orientation dans la mesure où l'apprenant doit observer des méthodes en orientation qui privilégient les attitudes généralement jugées pertinentes pour s'orienter tout au long de la vie (contrôle interne, motivation, le sentiment d'efficacité personnelle). Et par contre d'autres méthodes s'attachent à développer un certain nombre de règles pour être orientées dans le système éducatif, révèle à ce dernier les aspects de sa personnalité (aptitudes, intérêts, goûts et valeurs, transition etc ...) qui s'inscrit dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel.

En outre la régulation des effectifs au sein des universités y est à la fois cause et conséquences de la réussite tout en favorisant le développement personnel de l'individu et la conception de soi ; c'est dans ce domaine que Super analyse que les images de soi se développent dès l'enfance, elles se traduisent par des dimensions professionnelles dès la pré-adolescence et que le choix d'une profession est une tentative d'actualiser ou de construire une certaine image de soi ; le sujet peut donc subir les tests d'orientations professionnels et académiques.

6.1.3. Apport théorique

La pratique des tests d'orientation est une activité professionnelle qui fait partie du domaine de l'orientation depuis les années quarante. Elle est marquée par une utilisation accrue des tests en vue de permettre de faire un choix entre les différentes filières et les programmes universitaires en vue d'assurer la sélection des meilleurs candidats (Mellouki et Beauchemin, 1994). Cette approche qui n'est pas très adaptée au monde d'aujourd'hui, permettra au CO d'assister les apprenants dans leur exploration professionnelle et dans le développement de la connaissance de soi en vue de prendre les décisions importantes relatives à leur cheminement de carrières.

Cette analyse fait la différence de sens entre « orienter une personne » et « l'aide à s'orienter » qui est à l'origine des difficultés de régulation, d'expansion, du chaos et de la cacophonie des systèmes d'orientation en Afrique, elle pose en d'autres termes le débat entre les méthodes visant à former à la prise de décisions (Ellen Langer, 1994) et le programme relatif à la liaison soi-profession.

Le premier se rapporte à aider la personne à construire des modes de prises ou de choix de façon satisfaisante, autonome et plus réfléchi. Une telle intention suppose de répondre à deux questions préalables : la première est relative à l'objectif des outils en orientation ? Et la seconde qu'entend par tests d'orientation professionnelle en matière de régulation des effectifs facultaires ? Or force est de constater que de nos jours de telles analyses préalables sont extrêmement rares comme l'affirment les résultats de l'enquête des étudiants de la FALSH ou la plupart des enquêtés affirment n'avoir pas subi des tests d'orientation lors de la préinscription.

Le second par contre renvoie, la personne à se forger dans des catégories de situations professionnelles qui se fondent sur les typologies de Holland (1997). Cet auteur en déduit que l'association de personnalités aux traits plus ou moins communs favorise la notion de confort propice à un développement de travail harmonieux, qui serait issue de la congruence entre la personnalité et le milieu du travail en adéquation avec celle-ci. Cet état de congruence serait basé sur des processus interactionnels entre la personnalité de l'individu, le milieu de travail et le choix de carrières. L'auteur définit six types de profils RIASEC (Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel) permettant d'associer les intérêts, les caractéristiques et les activités. Il a également proposé un modèle de développement de la personnalité basé sur le principe que dès la naissance, le sujet acquiert par les renforcements reçus, des répertoires de personnalités ou de comportement qui détermineront les éléments fondamentaux de la personnalité.

La nécessité des pratiques des tests en orientation exige une préoccupation soutenue de la part des écoles de formation et une collaboration de la communauté éducative ; car c'est en puisant dans ceux-ci que l'individu pourra acquérir et trouver les diverses variables qui influenceront sur sa manière de penser et sur l'équilibre entre le travail et sa personnalité et enfin répondre de manière plus adaptée aux problèmes de répartitions des apprenants dans les établissements de formations. L'idée est d'amener graduellement les apprenants à intégrer les filières de formations qu'ils rejetaient ou méconnaissaient auparavant à travers les outils en orientation grâce aux notions de développement de carrières et du monde du travail.

Dans le domaine de l'orientation, le sujet devra adopter des procédures favorables à l'expression de la liberté de ses choix et à l'adaptation aux exigences mouvantes du marché de l'emploi : cette réflexion s'inscrit ainsi dans une perspective de la régulation des effectifs facultaires. Okene (2013, p.56) rejoint cette idée en précisant que » *ils font de choix (par*

accident) que de prise de décisions, car leurs choix s'opèrent sans information préalable sur eux-mêmes et sur les exigences de leur environnement, sans délibération préalable confrontant les données précédentes ».

Les tests d'orientation favorisent une meilleure adéquation entre les compétences individuelles et les exigences du marché du travail, ce qui peut d'une part contribuer à réduire le problème de chômage, d'inadéquation formation-emploi et le risque d'échec ; ce qui peut indirectement diminuer la surcharge des effectifs dans certains secteurs de formations et d'autre part inciter à la réussite et prévenir le déséquilibre dans divers secteurs de formations pour une meilleure gestion des ressources humaines.

L'enquête menée auprès des étudiants de la FALSH ? Laisse entrevoir qu'à l'issue de l'application de la corrélation de Pearson l'on a obtenu un coefficient de contingences (C) égal à 7 ; ce qui signifie que la relation entre les tests d'orientation et la régulation des effectifs facultaires est significative et forte. C'est à dire sur dix étudiants de la FALSH, au moins huit approuvent que les tests d'orientations constituent un outil efficace et supplémentaire dans la répartition des étudiants dans les différentes filières d'études. Ici les étudiants de la FALSH reconnaissent l'importance des outils en orientation dans leur processus d'orientation. Cependant la majorité des enquêtés affirment n'avoir pas subi des tests d'orientations lors des préinscriptions. Ce qui sous-entend une appropriation partielle des outils en orientation de la part des étudiants. Car Malgré les efforts consentis par les autorités publiques en matière de financement, de législation et d'infrastructures. L'inefficacité des services de l'orientation demeure le parent pauvre de l'édifice du système éducatif camerounais. En dehors du déficit en personnel, les infrastructures allouées, l'orientation professionnelle semble ne pas bénéficier d'une politique favorable à sa lisibilité. D'où le questionnement de Bomda (op.cit), de savoir s'il s'agit d'un luxe ou d'une sinécure pour l'Afrique ? Cela se vérifie à travers les opinions des enquêtés qui sont relativement très inférieures à la norme ($\alpha = 7$) des résultats des enquêtés qui affirment n'avoir pas subi de tests en orientation et par la suite une moyenne de 4.02 des enquêtés se prononcent aux sujets de l'utilité des tests d'orientation nécessaires au bon choix d'orientation en milieu universitaire.

Eu égard ses analyses, il convient de relever une inactivité des conseillers d'orientations en milieu universitaire qui laisse sous-entendre d'une part les consultations des services d'orientation sont presque inexistantes à la FALSH et qu'il existe une rupture dans les pratiques d'aides entre le secondaire et le supérieur ce qui entraîne des conséquences significatives telles

que le manque de clarté sur les options de filières d'étude , les échecs scolaire ,les inégalités d'accès à l'information , une mauvaise préparation au marché du travail et une faible motivation etc.

6.1.4. Position et originalité de l'étude

L'intérêt de l'apprenant pour sa propre orientation est primordial, en ce sens que l'apprenant, dans son parcours d'orientation scolaire et professionnelle est amené à choisir par lui-même les choix de filières ou options d'étude qu'il refusait si on le lui conseillait. Ces pratiques éducatives en orientation relèveraient alors des techniques ou des outils d'aides en orientation

Le principal objectif des tests d'orientation n'est pas seulement de préparer les jeunes apprenants faces aux multiples choix de filières professionnels mais aussi selon les réalités des pays d'assurer des procédures de répartition des apprenants qui déterminent les questions d'orientation. Or ce problème est sans cesse d'actualité de nos jours dans un contexte où l'éducation vise des compétences et de fonctions professionnelles qui conviennent le mieux à l'apprenant d'où le slogan « *un étudiant -emploi* ».

Il s'agira ici pour le conseiller d'orientation de contribuer à la résolution des problèmes urgents et spécifiques (chômage, inadaptation) à travers la découverte des professions ou des formations qui leur conviendraient particulièrement : on parle de l' « appariement soi - profession ou soi- formation ». selon ces modèles, l'accent porte sur les intérêts, les valeurs ou les compétences, les aptitudes ou les types professionnels qui serviront de dresser un certain portrait de soi vers les formations ayant des perspectives d'emploi plus élevés ou porteuses dans l'avenir ce qui reste l'inverse à la FALSH où l'on observe des étudiants en contexte de massification dans les filières d'étude qui s'y retrouvent soit par suivisme, décision parentale ou mauvaise orientation dans des filières d'étude qui se pourraient avoir des perspectives d'emploi faible sur le marché du travail . À ce propos pour confirmer cela les données dans les politiques de suivi des apprenants à l'OMDES n'enregistrent aucune donnée sur les statistiques d'emploi ou de stage des étudiants de la FALSH. De plus encore, conformément aux résultats menés dans une étude en mars 2004, 11% des diplômés du supérieur se trouvaient encore en chômage trois ans après leurs études, ce taux atteignant même 17% dans les filières de la FALSH.

Au demeurant les tests d'orientation favorisent la régulation des effectifs facultaires à travers des découvertes des offres de formations visant à faire acquérir aux jeunes apprenants un ensemble d'habiletés générales « *d'employabilités* et « *d'adaptabilités* » pour qu'ils s'imprègnent des nouvelles exigences du monde de travail à savoir : la transversalité des compétences, favoriser l'intégrité social et enfin le développement personnel de l'individu.

6.2. HRII : DU BILAN DE COMPETENCES A LA REGULATION DES EFFECTIFS FACULTAIRES

6.2.1. Résultats

Tableau 28: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique du bilan de compétence

$\alpha = 0.758$, K=8 items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,758	,783	8

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique du bilan de compétence est de 0,758. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique du bilan de compétence sont liés. Autrement dit, la variable pratique bilan de compétence présente une bonne cohérence interne.

6.2.2. Rapport avec les autres recherches

L'apport des écrits scientifiques sur le bilan de compétences et les trajectoires professionnelles (Gaudron, Capdevielle et Cayasse, 2001) ont établi un lien indéfectible entre l'orientation universitaire ou professionnelle et la régulation des effectifs à travers l'incertitude liée au changement de trajectoire professionnelle. Pour ses auteurs le bilan de compétences constitue un outil d'aide de reclassement professionnel visant réduire les incertitudes et contribuer à en créer d'autres liées au bien être présent et au développement futur. Elle tient donc lieu de technique d'anticipation selon (Mvoto ,2020) sur l'avenir professionnel d'un sujet. Elle comporte trois phases. La première est qualifiée de préliminaire, la deuxième est celle de l'investigation, et la dernière est le moment des conclusions ; ici il est important de noter que

les compétences ne s'enseignent pas, elles se construisent par le jeune apprenant, c'est également par sa participation active et son autonomie dans l'action que l'évaluation de ses acquis prend tout son sens.

Vu sous cet angle cette appréhension est paradoxale au contexte de l'orientation universitaire et professionnelle qui considère le bilan de compétences comme un dispositif d'aide permettant au bénéficiaire de faire le point sur les connaissances et savoir-faire incluant la capacité de construire un projet d'orientation personnelle et professionnelle. Grâce à la présence d'un professionnel en orientation, ce professionnel doit faire preuve d'une capacité d'écoute et d'usage des méthodes indiquées pour une bonne évaluation du potentiel cognitif de son client, ce qui rejoint les résultats de l'enquête à la FALSH à partir de la norme qui est de (7) , 3.90 de la moyenne des enquêtés affirment que le bilan de compétences permet de prendre conscience des forces et faiblesses avant un éventuel choix de filière et 4 .08 de la moyenne des enquêtés affirment que le bilan de compétences permettrait de choisir une filière d'étude qui correspond à tes aspirations , aptitudes et motivations . Cette conception qui se rapproche de (Cusin, 2012) analyse l'impact positif de l'accompagnement du conseiller d'orientation pour des apprenants associés à leurs aptitudes, leurs intérêts professionnels, leurs motivations permettant de définir un projet professionnel satisfaisant ou, le cas échéant un projet de formation en adéquation parfaite entre les attentes du bénéficiaire et celles de la société.

En effet le choix d'un domaine d'apprentissage ou d'une filière de formation est un problème social dont la résolution doit être conforme aux résultats scolaires et aux attentes personnelles de l'élève, celles de sa famille et de la société (Guichard et Huteau, 2005), raison pour laquelle les résultats de l'enquête affirment que la plupart des enquêtés n'ont pas élaboré un bilan de compétences avec le conseiller d'orientation lors des préinscriptions à la FALSH.

Cependant, bien que ces missions du conseiller d'orientation dans le système éducatif camerounais et plus particulièrement à la FALSH soient clairement et explicitement balisées, quelques écarts et travers sont constamment relevés. Notamment, Bomda (2008, p .81) décrit « *la malhonnête intention de vouloir faire du CO un enseignant des matières (voire des cadres d'appui des services) qui n'ont rien à voir avec les attentes placées légitimement et légalement en lui* ». De plus, Okene (2009, p.134) fait remarquer que « *les conseillers d'orientation transmettent rarement à un apprenant les méthodes et techniques de choix de profession ou de recherche d'emploi, de même qu'ils réactualisent rarement le contenu d'un support de*

formation sur les études et leurs débouchés professionnelles ». Ainsi nous notons que d'après une étude menée par Kwendja (2008, p.57) les attentes et les besoins des étudiants en orientation universitaire ou professionnelle indiquent plusieurs préoccupations vis-à-vis des CO, selon les résultats de son enquête il relève « *une forte demande ou attentes des informations sur les métiers, professions de l'emploi (63,7%)* ». Ce même état de chose transparait aussi dans les résultats de notre étude qui relèvent sensiblement (60%) des étudiants de la FALSH éprouve une soif de se connaître et connaître le monde de l'emploi d ou l'élaboration d'un projet professionnel dument assister par le CO ; cette préoccupation semble d'autant plus incisive que les exigences du systèmes LMD appellent à un rôle plus central dans la pratique d'aide en orientation pour une meilleur sélection et répartition des apprenants dans les secteurs de formations .

6.2.3. Apport théorique

En orientation conseil, le bilan de compétences est aussi un outil d'aide à la prise de décision permettant d'accompagner des « *plans sociaux* », et la régulation rationalisée de licenciements ou de la gestion des ressources humaines (Lemoine, 2016 ; Lafont et Pariat, 2019). En d'autres termes il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes, les motivations à la réussite ou un « *sentiment d'efficacité personnelle* »

Afin de rendre plus visible le processus de régulation à partir du bilan de compétences ,la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle par rapport aux apprenants se découpe en trois éléments : (a) l'expression d'un choix initial pour entrer dans un domaine particulier, (b) la mise en œuvre d'actions destinées à réaliser son propre but (par exemple s'inscrire à un programme de formation particulier) et (c) les expériences de réussite ou d'échecs postérieures qui alimentent une boucle de rétroaction » Lent ,2008,p. 3).

Aux vues de clarifier ce découpage, la TSCOSP : « *distingue les choix concernant les buts exprimés en termes de choix de contenu (le type d'activité ou de profession que quelqu'un souhaite poursuivre) et les buts en termes de niveau de résultat fixé (le niveau ou la qualité de résultat que l'on recherche à atteindre dans un domaine choisi* » Lent, 2008, p. 3).

Selon le principe de la TSCOSP, « *les intérêts professionnels des personnes tendent à les orienter vers les choix d'options qui pourraient leur permettre de réaliser leur activité préférée et d'interagir avec d'autres individus qui ont des profils d'intérêts professionnels proches des leurs* » Lent, 2008, p. 6). Ainsi donc dans la pratique les choix ne sont pas toujours linéaires.

Les apprenants peuvent rencontrer ce qui les empêcher de vivre seulement leurs intérêts comme le fait remarquer (Lent, 2008, p.6) : « *les intérêts professionnels ont une probabilité plus grande d'être atteints quand les personnes rencontrent, à l'égard de leur projet professionnel, de forts soutiens environnementaux et des obstacles surmontables* ». A l'inverse l'absence de soutien et ou de conditions hostiles peuvent empêcher le processus de transformation des intérêts en buts et des buts en actions.

En effet, ce même auteur insiste sur cette idée en donnant l'exemple suivant pour argumenter ses propos : « *ce ne sont pas des intérêts dévorants qui poussent les personnes à travailler sur des chaînes de mines de charbon ou d'assemblages* » (Lent, 2008, p. 7). Il s'agirait alors plutôt de la perception d'elle-même, elle ne pourra pas choisir un métier en lien avec leurs intérêts professionnels pour diverses raisons et une adaptation en fonction de leur sentiment d'efficacité personnelle (suis-je assez compétent pour réaliser cette tâche) et de leurs attentes de résultats (quels sont les avantages que je vais en tirer) et les objectifs (quelles professions ou formations me conviendrait le mieux). De plus il ajoute qu'il est important de souligner que le sentiment d'efficacité personnel, les attentes de résultats et les objectifs peuvent influencer directement sur les choix et les buts et actions des personnes ; et en cela au-delà de l'influence exercée par une organisation structurée, qui associe de façon combinatoire divers éléments à savoir performance, aptitude, capacité et organisation sociale dans un monde où le l'emploi connaît des évolutions rapides

6.2.4. Position et originalité

Si l'orientation consiste à préparer les apprenants aux choix de filières, la régulation quant à elle renvoie à l'affectation des apprenants dans les filières de formations de façon équilibrées et selon les démarches en orientation requises.

Il est possible de favoriser la régulation des effectifs facultaires à partir du bilan de compétences en utilisant diverses méthodes (témoignage des personnes ressources, les visites et les carrefours métiers, les journées ou salon de l'orientation universitaire et professionnelle, les capsules d'orientations etc...)

De cette façon, cette action déterminante du développement vocationnel reste évidente pour les apprenants en convoquant l'approche orientante.

Cette approche orientante s'appuie sur divers enjeux à savoir : investir de manière efficiente dans l'éducation en orientation, répondre aux besoins du marché de l'emploi et

développer l'apprentissage tout au long de la vie, combattre l'exclusion et favoriser l'intégration sociétale.

De ce fait l'orientation ne se résume pas aux démarches liées au choix de carrière mais à développer une connaissance de soi, ainsi qu' une meilleure compréhension liée à la réussite universitaire et professionnelle selon le modèle de l'adéquation offre-demande dont l'objectif est d'identifier les compétences et qualifications requises par les employeurs et concevoir des programmes de formations qui permettent d'acquérir les compétences, ensuite le développement des compétences variées qui reconnaît que les individus ont les compétences et les talents qui ne se limitent pas à un domaine spécifique, ainsi l'approche orientante doit permettre aux apprenants de développer une large gamme de compétences techniques ,cognitives ,sociales ;et personnels (talents ,forces, intérêts etc.) et développer aussi les compétences transférables à d'autres contextes professionnels .

6.3. HRIII : DE L'ENTRETIEN D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE A LA REGULATION DES EFFECTIFS FACULTAIRES

6.3.1. Résultats

Tableau 29: Résultats de l'étude de la cohérence interne de la dimension pratique de l'entretien professionnel

$\alpha = 0.797$, $K=8$ items

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,797	,804	8

Sources : données du terrain novembre (2024)

Le tableau ci-dessus montre que l'alpha de Cronbach de la dimension de la pratique de l'entretien professionnel est de 0,797. Cette valeur est supérieure à la norme retenue ($\alpha=0,7$). On peut donc conclure que les items qui composent cette dimension de la pratique de l'entretien professionnel sont liés. Autrement dit, la variable pratique de l'entretien professionnel présente une bonne cohérence interne.

6.3.2. Rapports avec les autres recherches

Comme pratique d'aide, l'entretien d'orientation professionnelle demeure une réalité pour tout sujet en perpétuelle construction d'un développement personnel en vue d'acquérir des savoirs et gérer les problèmes susceptibles d'affecter la sélection, l'adaptation, les performances, et le bien être dans un milieu de formation via un accompagnement.

D'après les résultats obtenus, il existe une corrélation forte entre l'entretien d'orientation et la régulation des effectifs, la cohérence interne étant de 0,797 supérieur à la norme retenue (7).

L'entretien d'orientation professionnelle offre un espace de discussion ou une interaction directe avec le conseiller d'orientation pour l'aider à explorer ses aspirations et ses préoccupations concernant son parcours professionnel. Il est donc dynamique et adaptable dans notre contexte d'étude qui vise à obtenir un résultat souhaité après une action donnée et la valeur qu'on accorde aux résultats est très importante. Cette approche de la théorie du locus de contrôle de Rotter 1966 exerce une influence qui découlent du comportement de ses propres actions d'une part et d'autres part celle de son environnement. Ainsi grâce à la capacité d'agir, d'écouter du CO il va se dégager un locus de contrôle interne (perception de l'individu) et le locus de contrôle externe (perception que les variables tels que la chance, le hasard ou le pouvoir peuvent déterminer les aspects significatifs). De ce fait grâce au locus de contrôle externe des individus, une moyenne de (3.66) des enquêtes affirment qu'une discussion guidée permet de préparer et d'avoir des informations réalistes et pertinentes sur les filières et leurs débouchés. Par la suite la majorité des enquêtés affirment n'avoir pas rencontré ou eu d'entretien avec le conseiller d'orientation soit une moyenne de (1.88) des enquêtés. Ce qui laisse entrevoir une véritable inquiétude dans un système LMD dont l'objectif est d'atteindre les objectifs de formation et d'insertion socioprofessionnelle réussie. Dans ce même état d'esprit l'étudiant face à ses multiples difficultés devra suivre un itinéraire personnel incluant parfois des motivations hétérogènes soumis à un des contextes de massification et des défis d'employabilités.

6.3.3. Apport théorique

Tel que mentionnée, l'orientation professionnelle en amont de la régulation des effectifs, est un processus novateur, il repose sur la flexibilité de l'accompagnement qui assurent 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). Dans ce cas il devient difficile pour l'étudiant d'évoluer tout seul ; il a besoin d'être

guidé soit par ses parents, ses enseignants, ses pairs et plus particulièrement par le CO qui va l'éloigner de l'inhibition sociale.

Pour faire face à cet état de chose la multiplication des filières dites professionnalisantes dans nos universités correspondrait à un ensemble de mesure facilitant l'orientation et la régulation, en accordant à chaque domaine d'activité dans l'enseignement supérieur d'intenses activités d'accompagnement avec le CO. L'étudiant devient autonome, dans cette perspective, l'orientation bien menée devient la clé de succès de l'étudiant dans un système LMD. Ce système assure une meilleure lisibilité des grades de formation à tous les acteurs de l'orientation mais aussi former des jeunes diplômés polyvalents offrant à tous les niveaux des possibilités d'insertion professionnelle. C'est pourquoi il est nécessaire de doter l'étudiant des informations utiles et transparentes qui lui permettront d'organiser ses choix. Quoi de mieux qu'un CO qualifié pour éclairer et aider les étudiants à traduire leurs intentions en actes bénéfiques.

6.3.4 Position et originalité de l'étude

Le processus de régulation poursuivi par l'orientation professionnelle est un vaste chantier axé sur les objectifs du système LMD, ce qui concoure à la professionnalisation de l'enseignement supérieur, mais aussi à renforcer les savoirs universitaires par rapport au monde du travail en termes de perspectives et aux compétences à acquérir un emploi : c'est la recherche et l'acquisition des compétences socioprofessionnelles qui est inclut au système LMD. Il vise la création ou l'utilisation d'un dispositif d'orientation et d'accompagnement des étudiants. L'étudiant doit ainsi être régulièrement informé, conseillé et accompagné pour son orientation. Une telle perspective induit une formation en partenariat avec les entreprises et les milieux socioprofessionnels chargés et de guider les démarches et les choix vers une insertion professionnelle valorisante et de qualité, d ou la présence dans les universités camerounaises des vices recteurs chargés de la professionnalisation et des relations avec le monde des entreprises.

✓ LIMITES DE L'ETUDE

Malgré les efforts a englobé tous paliers d'orientations des différents niveaux de filières d'étude en contexte de massification à la FALSH, il nous a été impossible de recueillies les données dans les autres facultés de l'Université de Yaoundé I telle que la FSE, la faculté des sciences etc. pour pouvoir mesurer la densité du problème de régulation des effectifs au sein des filières de l'enseignement supérieur. Ces différentes facultés pourraient faire l'objet d'étude

supplémentaire dans l'avenir, c'est à dire il serait possible d'étudier la base sur laquelle les étudiants décident ils de faire un choix d'étude.

✓ SUGGESTIONS

Etudier l'appropriation des outils en orientation universitaire et professionnel et son impact sur la régulation des effectifs facultaires de la FALSH est l'objectif de recherche que nous avons mené. Ceci a pour but de bien gérer ou d'améliorer les problèmes susceptibles aux affectations ou répartitions des étudiants dans les filières d'étude. Les résultats obtenus sont à la hauteur de nos attentes et peuvent par conséquent faire l'objet d'une étude scientifique. Il est de ce fait important de faire des suggestions selon les objectifs généraux et les objectifs spécifiques à l'endroit des étudiants, des CPO ? A l'État, et Aux parents

➤ Selon les objectifs généraux

❖ Aux étudiants

- Les étudiants de la FALSH de l'Université de Yaoundé I devront davantage s'intéresser aux pratiques d'aide en orientation face à l'émergence de la question de massification ;
- Les étudiants de la FALSH gagneraient à faire un bon choix professionnel grâce au processus d'orientation visant à favoriser l'affectation des effectifs, l'adéquation formation -emploi, et l'obligation de l'insertion socioprofessionnelle ;
- Développer un intérêt pour les activités liées à l'orientation dans un contexte où le marché de l'emploi est parfois accompagné de ruptures et des changements, voire une reconversion ou transition professionnelle ;

❖ Aux conseillers d'orientations

Les conseillers d'orientations sont appelés à assumer dans le cadre du système LMD, les missions qui leur sont dument assignées pour aider les étudiants dans la réussite et dans la répartition de ces derniers dans les filières d'étude de façon équilibrer et selon la demande sur le marché du travail ;

- Ils doivent réactualiser les informations ou leur niveau actuel de connaissances par rapport aux domaines de l'environnement socioprofessionnel camerounais : les métiers, les niches d'emploi, les structures de formation professionnelle, les entrepreneuriales, les techniques de recherches d'emploi et les entreprises privées ;

- Se réapproprié de façon efficace et efficiente des conditions de passation des outils en orientation de façon à percevoir des profils d'orientations qui répondent aux attentes des étudiants
- Travailler avec la communauté éducative en vue de favoriser les choix d'orientation matures et correspondant à leurs attentes et aux réalités de leur environnement socio-économique ;
- D'amener les étudiants à choisir par eux-mêmes des filières de formation qu'ils rejetaient spontanément grâce à un outil d'aide en orientation
- Mettre en place des programmes de soutien et d'encadrement pour les étudiants en difficulté d'orientation ou d'adaptation ;

❖ **A L'Etat**

- La visibilité d'une cellule de suivi de l'insertion socioprofessionnelle de chaque faculté pourrait renforcer le dispositif de régulation dans les filières d'étude ;
- L'élaboration d'un guide annuel présentant un tableau de l'ensemble des offres de formations à l'entrée de chaque faculté pourrait contribuer au processus de régulation ;
- La création d'un conseil de perfectionnement ou de spécification des données liées au monde socioprofessionnel serait un atout pour les CO ;
- Renforcer la disponibilité quantitative et qualitative des ressources favorable à un choix d'orientation réaliste (financiers, matériels et physique) pour la mise en œuvre d'une politique d'orientation réussie dès le début de l'année ;
- Promouvoir la mobilité des étudiants entre les différentes filières en facilitant les passerelles et les réorientations professionnelles pour les personnes déjà engagées dans les filières saturées afin de faciliter leur transition vers des secteurs porteuses ;
- Mettre en place des critères de sélection plus stricts et plus pertinents pour limiter les nombres d'étudiants dans certaines filières ;
- Renforcer les partenariats entre l'État, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises mais aussi offrir des bourses d'étude ;

➤ **Selon les objectifs spécifiques**

❖ **À l'endroit des étudiants**

- Établir une corrélation entre son choix de filière d'étude et son profil, sa personnalité, et l'évaluation des acquis, plutôt que de suivre les tendances ;

- Consulter les espaces virtuels interactifs de la toile internet destinées à l'aide à l'orientation notamment les revues spécialisées et des Blogs, les logiciels d'aide à l'orientation, les bases de données facilitatrices du choix de carrières.

❖ **Aux conseillers d'orientation**

- Inviter les étudiants à entrer dans l'enseignement supérieur avec un projet de formation unique et les aider à s'orienter en fonction de leurs capacités et des opportunités professionnelles qu'offre le parcours qu'ils ont choisi ;
- Encourager la diversification des choix de filières en mettant en avant les avantages et les débouchés des filières moins demandées
- Assurer un suivi régulier des étudiants une fois qu'ils sont affectés dans une filière

❖ **A l'Etat**

- D'organiser les séances d'information, les journées ou les salons d'orientation avant les préinscriptions ; et les carrefours métiers au cours de l'année académique
- Informer sur le taux de réussite et d'insertion socioprofessionnel au bout des trois dernières années dans le cadre d'une politique de suivi dans chaque filière de formation ;
- Promouvoir l'ingénierie des politiques ou de systèmes de formations qui visent les méthodes et démarches dont la finalité est de mieux suivre l'évolution des besoins et des aspirations des étudiants ;

❖ **Perspectives de l'étude**

Au terme de ce rapide tour d'horizon, quelles perspectives peut-on imaginer pour la régulation des effectifs facultaires ?

Avant de répondre à cette question, on a pensé que l'intégration des outils en orientation universitaire et professionnelle est liée à l'émergence du développement personnel instituant la construction de soi et la réussite personnelle, mais aussi ces pratiques visent à des proportions variables différentes finalités à savoir : le développement de la carrière professionnelle et répondre aux problèmes de répartition des étudiants dans les filières d'études.

De ce fait il convient de pérenniser les pratiques d'aides en orientation. De nos jours l'école est en crise, elle atteint avec difficultés ses objectifs pédagogiques que sociaux, elle devra donc connaître des transformations en innovant sur les techniques d'aides exploitables en

tirant profit du potentiel cognitif et éducatif du numérique qui sont déjà disponible dans certains sites dont le cout pour l'étudiant mérite une subvention de l'État.

Dans un domaine spécifique à l'orientation, l'appropriation des outils en orientation peuvent favoriser l'affectation de certains étudiants dont les aspirations, les motivations ou le niveau socio-économique sont relativement moindre dans un parcours d'étude moins long et dont la finalité serait la même pour un étudiant au potentiel élevé (aptitudes, aspirations, et niveau économique etc.) sur un parcours relativement plus long.

Enfin il semble nécessaire d'indiquer que l'appropriation des outils en orientation devrait être dépendante « des fondements culturels de la personnalité » à ces particularismes identitaires qui les éloignent parfois des systèmes d'organisations du travail dans ces institutions.

CONCLUSION GENERALE

Parvenu au terme de notre étude, où il était question de mesurer l'impact ou l'influence des outils en orientation universitaire et professionnelle sur la régulation des effectifs facultaires de la FALSH. En effet, l'origine de ce processus est liée à certains facteurs comme le taux de redoublement, le taux d'échec et le taux de changement de filière etc.

Ainsi pour paraphraser Lessard (2000) La régulation des effectifs peut inclure des mesures telles que l'affectation des tâches en fonction des compétences des professionnelles, l'ajustement des programmes en fonction du nombre d'étudiant, et enfin l'identification des besoins de recrutement supplémentaire en cas de surcharge de travail. Elle peut englober la planification et la prévision des effectifs moyen et long terme pour s'assurer que les établissements d'enseignements supérieur disposent des ressources adéquates pour répondre aux besoins éducatifs et d'atteindre par la suite les objectifs psychopédagogiques.

Cependant au Cameroun la régulation des effectifs facultaires est phénomène qui entraîne beaucoup de dérives tant pour l'étudiant au niveau de sa réussite académique que pour l'institution au niveau de l'organisation du travail et social ne semble pas attirer l'attention. C'est pourquoi nous nous sommes proposés d'étudier la régulation des effectifs facultaires en cherchant les liens significatifs entre les tests d'orientation professionnelles et universitaires, le bilan de compétences, et l'entretien d'orientation professionnelle

De cette recherche, il en ressort que les hypothèses testées ont été validées, pour réaliser cette étude façon scientifique, nous avons émis une hypothèse générale « Dans quelles mesures les outils en orientation universitaires rendent-ils compte de la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Sciences et Lettres Humaines de l'Université de Yaoundé I ? ». Notre hypothèse générale a été opérationnalisée en trois hypothèses de recherche à savoir :

HR1 : les tests d'orientation professionnelle et universitaire ont un impact sur la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

HR2 : il existe une corrélation entre le bilan de compétences et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

HR3 : il existe un lien entre les entretiens d'orientation professionnelle et universitaire et la régulation des effectifs facultaires de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I ?

D'après cette recherche, les hypothèses testées ont été validées. La passation du questionnaire sur papier s'est faite en présentiel dans les amphithéâtres de l'université de Yaoundé I dans les filières suivantes : histoire, sociologie, géographie, LMF. J'ai été confronté à des difficultés telles que le refus de répondre au questionnaire. Néanmoins, nous avons pu mener à bien notre collecte de données. Ces dernières ont été analysées grâce à la corrélation de Pearsons, ce qui a permis de conclure de façon générale que toutes les hypothèses sont confirmées. Ce qui permet d'affirmer que l'appropriation des outils en orientation universitaire et professionnelle influence la régulation des effectifs facultaires de la FALSH. Ces résultats ont permis d'en déduire des suggestions auprès de l'État, les conseillers d'orientations et les étudiants. /

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Afsata, P. (2014). *Effectif par classe, performance scolaire des élèves et stratégies de gestion des grands groupes au Burkina-Faso*. **Revue internationale RICS**. (En ligne). Consulté le 10 mai 2024 à l'adresse <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.11919237.v1>.
- Alther, N., Hirzel, S., Ismail, V., & Massoudi, K. (2011). « Evaluation longitudinale des effets psychologiques des bilans de compétences en Suisse Romande » *Rapport de synthèse* (pp 45-48).
- Aubret, J. (1996). « Bilan de compétences, orientation des adultes et trajectoires de vie » spirale – Revue de recherches en éducation, n° 18, pp. 25- 30
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2007). *Auto efficacité*, 2 édition, Bruxelles : De Broeck.
- Bawala, L. (2019). « Locus de contrôle et performance scolaire » Revue cahiers ivoiriens de la psychologie, éditions universitaires de la cote d'ivoire, n°11, pp 117-128
- Bomda, J. (2008b). *Le conseiller d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : un luxe ? une sinécure ?* Yaoundé : CEPER.
- Bomda, J. (2008a). *Orientation -conseil scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : l'urgence d'une remédiation*. Paris : l'harmattan.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2010). *Choix professionnel et développement de carrière*. Théories et recherches. Montréal.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2010). « Un nouveau paradigme pour l'orientation : perspectives, limites, et défis. L'orientation scolaire et professionnelle ». (En ligne). Consulte le 15 mars 2024 à l'adresse. <http://journals.openedition.org/osp/2469>
- Campenhoudt, L. V., & Quivy, R. (2005). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris :Dunod.
- Cnesco. (2018). *Les préconisations du Cnesco pour aider les élèves à construire leur parcours d'orientation*. Paris : CESE

- Cusin, J. (2012). « Le conseiller en bilan de compétences du CIBC : un tuteur de résilience pour les personnes en situation d'échec professionnel ». Association de gestion des ressources humaines. 33,87- 98.
- Damon, C. (2018). « Le coaching du chef d'établissement scolaire – Bien-être et performance dans les collèges et lycées ». Revue Européenne de Coaching, N° 5, 144-154 .
- Delvaux, B. (2001). Régulation : un concept dont l'utilisation gagnerait à être régulé, communication aux journées rappée, paris -mars 2001.
- Dioum, A. (1992). « *Grands groupes : état de la question, diagonales* », 22, 39-41.
- Dominique, F., & Danielle, C. (1998). « Evaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en termes d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée ». Revue Européenne de Psychologie Appliquée.N°1 , 234-240 .
- Donnadiou., & Layole, G. (1995). *Essai d'interprétation systémique de la régulation sociale dans une organisation*. Rapport de recherche, IAE, université de paris.
- Driss, E., &Khalid, A. (2021). *Les effets des pratiques d'orientation sur la qualité des parcours scolaires des élèves*. Thèse présentée à la faculté des sciences de l'éducation au Maroc.
- Duru-Bellat, M. (2012). *Les dilemmes d'une orientation juste ... L'orientation scolaire et professionnelle*. (En ligne). Consulte le 15 janvier 2024 à l'adresse <http://osp.Revue.org/3659>
- Endrizzi, L. (2010). *Réussir l'entrée dans l'enseignement supérieur*. Dossier d'actualité de VST, 1-23.
- Er-Razine, S., &Toumi, M. (2019). *Le coaching scolaire, vers une nouvelle pratique pédagogique*. Le pédagogique, 5/6 /.
- Es- Bia, D., &Khalid. A. (2020). *Les effets des pratiques d'orientation sur la qualité des parcours scolaires des élèves*. Thèse présentée à la faculté des sciences de l'éducation à Maroc.
- Filakota, R. (2008). *L'orientation dans l'enseignement supérieur à l` ère du LMD, table ronde organise par l'agence universitaire de la francophonie a l'occasion de la journée internationale de la francophonie*. Paris : Harmattan
- Fonkeng, E. G., & All. (2014). *Précis de Méthodologie de Recherche en Sciences Sociales*. Yaoundé : CCOSAUP.

- Fonkeng, E.G., Chaffi, I. C., & Bomda, J. (2014). *Précis de Méthodologie de Recherche en Sciences Sociales*. Yaoundé : ACCOSUP.
- Fozing, I. (2013). « *L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez les conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II* » Revue de l'association francophone internationale de recherche scientifique en éducation, N°9, pp.31-52
- *De Es-bai, Khalid, A. Adnane, 2020. « Recherche scientifique en éducation » ,9, 31 -52.*
- Gabriel, G. (2020). *Coaching scolaire, augmenter le potentiel des élèves en difficulté*, 3 edition, Bruxelles : De Boeck.
- Garcia, S., & Poupeau, F. (2003). « La mesure de la démocratisation scolaire », *Actes de recherche en sciences sociales*, 74-87.
- Grimpret, M. (2014). *Le coaching scolaire : aider votre enfant à découvrir et à développer son potentiel*. Paris : Eyrolles.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle .75 concepts clés*. Paris : Dunod.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2005). *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris : Dunod
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod
- Hévin, B., & Turner, J. (2007). *Manuel de coaching. Champ d'action et pratique*. Paris : Inter Editions.
- Gaudron, J-P., Capdevielle, V., & Cayasse, N. (2001). « *Bilan de compétences et transition professionnelle : réduire ou produire de l'incertitude ?* », *L'orientation scolaire et professionnelle*. (En ligne). consulté le 09 mai 2024 à l'adresse <http://journals.openedition.org/osp/5718>.
- Joule, R., & Beauvois, J-L. (1998). « *L'impact de choix d'un emploi sur l'insertion professionnelle en application de la théorie de l'engagement au travail, psychologie du travail et des organisation* », (En ligne) .Consulté le 23 fevrier 2024 à l'adresse <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.09.001>
- Kemtchuain, F-X., & Bomda, J. (2013). « *Processus de construction de soi et choix professionnel chez les étudiants camerounais* ». Revue éducation et socialisation, (En ligne). Cnsulté le 30 janvier 2024 à l'adresse <http://doi.org/10.4000/edso1357>.

- Lemoine, C. (2005). *Se former au bilan de compétences*. Paris : Dunod.
- Lent, R. (2008). « Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques ». *Revue de l'orientation scolaire et professionnelle*. (En ligne). Consulté le 12 juin 2024 à l'adresse <https://doi.org/10.4000/osp.1597>
- Lessard, C. (2000). « Nouvelles régulation et profession de l'éducation », 6, 10-11.
- Loisy, C., & Carosin, E. (2015). « Concevoir et accompagner le développement du pouvoir d'agir des adolescents dans leur orientation », *revue de l'orientation professionnelle* (En ligne). Consulté le 4 juillet 2024 à l'adresse <https://doi.org/10.4000/osp.5332>.
- Mbengone, E. (2016). *Orientation scolaire et professionnelle au Gabon : situation, contexte et enjeux, études*. Paris : l'harmattan.
- Merie, P. (2017). *La démocratisation de l'enseignement*. Paris : La découverte.
- Mezo'o G.-L. (2023). *L'orientation scolaire dans le système éducatif camerounais*. Editions de l'INFFDP.
- Mialaret, G. (1976). *Les sciences de l'éducation*. Paris : presses universitaires de France.
- MINESUP, (2000). *Manuel du conseiller d'orientation*. Les éditions de l'imprimerie nationale, Yaoundé.
- MINESUP, (2012). *Guide des études supérieur au Cameroun*. Les éditions de l'imprimerie nationale, Yaoundé.
- MINESUP. (2010). *Guide des études supérieures au Cameroun*, les éditions de l'imprimerie nationale.
- Mvogo, D. (2014). *Réflexion sur le fondement de l'université camerounaise*. Presses universitaires de Yaoundé.
- MvotoMeyong, C. (2020). *Le numérique pour une éducation à l'orientation inclusive*. Editions cheikh Anta diop.
- Obajtek, S., & Danvers, F. (2014). L'approche éducative en orientation à l'université en France : évolutions politiques, idéologiques et pélagiques. *Formation et profession*, 22 (1), 53- 64.
- OCDE. (2006). *Regards sur l'éducation*.

- Okene, R. (2013). *L'orientation des jeunes en Afrique*. Paris : l'harmattan.
- Oller, A. (2020). *Le coaching scolaire. Un marché de la réalisation de soi*, Paris : presses universitaires france.
- Oller, A. (2011). *Coaching scolaire, école, individu : l'émergence d'un accompagnement non disciplinaire en marge de l'école*. Thèse de sociologie : Université Grenoble.
- Pariat, L. (2008). *Etude des liens entre le soutien social, l'ajustement universitaire et la persévérance en première année baccalauréat*. Thèse de doctorat en éducation : Université du Québec à Montréal.
- Pariat, L. (2008). *Etude des liens entre le soutien social, l'ajustement universitaire et la persévérance en première année baccalauréat*. Thèse de doctorat en éducation : Université du Québec à Montréal.
- Pierre, A., & Amar, P. (2005). *Le coaching*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pons, X. (2020). *Le coaching scolaire. Un marché de la réalisation de soi*, Anne-Claudine Oller. Paris : presses universitaires de france.
- Rapport d'analyse de l'annuaire statistique du secteur de l'éducation et de la formation au Cameroun, (2022). Unesco, banque mondiale. Yaoundé.
- Raynal, F., & Rieunier, A. (2010). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés*. Paris : ESF.
- Radhouane, M. (2014). *Mise en lumière des liens complexes entre la massification de l'enseignement supérieur, chômage des diplômés et tensions sociales au Maroc et Tunisie : étude comparative*. Mémoire de Maîtrise en psychologie et sciences de l'éducation : université de Genève.
- Reuchlin, M. (2018). « Maurice Reuchlin et l'orientation. Institution nationale d'étude du travail et l'orientation professionnelle ». (En ligne) . Consulte le 05 avril 2022 à l'adresse <http://journal.openedition.org/osp/5559>
- Reuynaud, J-D. (1997). *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*, 3^e édition, paris : armand colins.
- Romainville, M. (2000). *L'échec dans l'université de masse*. Paris : l'harmattan.
- Sabruna, D., & al. (2014). Les pratiques des conseillers d'orientation du Québec en matière d'évaluation psychométrique dans les écoles secondaire : motifs d'utilisation, critères de sélection, modalités d'évaluation, formation et respect des normes de pratiques ; 43/2, en ligne <https://journalsopenedition.org/osp/4336>.

- Sovelt, L. (2013). Démocratisation de l'éducation en Afrique noire francophone : quelle est la place pour l'orientation scolaire et professionnelle ? *Communication présentée à la caree's guidance internationale conférence*, (pp. 53-59). Montpellier, France.
- Tamokwe, P. (2018). La massification dans l'enseignement supérieur : contours, enjeux et solutions possibles. *Global journal of human social sciences economics*, 4,13- 16.
- Tchuendjo, R. (2020). *Cours magistraux en psychométrie*. Université de douala.
- TsalaTsala, J-P. (2007). Formation et pratique de l'orientation scolaire et professionnelle au Cameroun. *Annales de la faculté des arts, lettres et sciences humaines*, 1(6),121- 158.
- UNESCO. (2015). Base de données sur l'EPT dans le monde : Cameroun. [https:// unevoc.unesco. Org wtdb/ worldvetdatabasecmrfr.pdf](https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldvetdatabasecmrfr.pdf).
- Vatin, F. (2017). Massification ou démocratisation de l'enseignement supérieur ? un débat mal posé. *Collectif pour une refondation de l'université française* .Paris :presses universitaires de France .
- Yehni, S. (2023). « Les facteurs d'influence de la non réussite des étudiants de la première année universitaire en Algérie le cas de l'université de Jijel », *cahiers du CREAD*, 39(1).

ANNEXES

Annexe 1: Autorisation de recherche

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE L'ÉDUCATION
SPECIALISEE



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

THE FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF SPECIALIZED
EDUCATION

Annexe 2: Questionnaire de recherche

Cher(e) participant (e)

Je m'appelle **NGAH EBA'A NADINE EMILIE**, étudiante inscrite en deuxième année Master à l'université de Yaoundé I. Je viens auprès de vous solliciter votre aide pour la réalisation d'un mémoire de recherche élaboré dans le cadre éducatif.

En effet, « **Appropriation des outils en orientation académique par les conseillers d'orientation et régulation des effectifs facultaires de la FALSH de l'université de Yaoundé I** » a pour objectif général de découvrir les liens significatifs entre les outils en orientation et la régulation des effectifs facultaires de la FALSH. Nous voulons ressortir au cours de ce travail de recherche, les influences des outils en orientation sur la régulation des effectifs facultaires.

A cet effet, nous précisons que ton identité sera gardée dans la parfaite confidentialité, tu pourras donc t'exprimer librement, sache qu'aucune réponse n'est considérée comme fausse et que tes divers points de vue seront exclusivement utilisés dans le seul but de la réalisation de ce mémoire. Bien vouloir cocher ou entourer simplement la bonne réponse correspondante à ton point de vue.

Identification du répondant

- 1 - Sexe : 1) Masculin 2) Féminin
- 2- Tranche d'âge : 1) 15 - 20 ans 2) 21-25 ans 3) 26-30 ans 4) 31-35 ans 5) 35ans et plus
- 3- Niveau d'étude : 1) Licence I 2) Licence II 3) Licence III 4) Master I

SECTION 1 : LES TESTS D'ORIENTATIONS

Numér o des items	Items	Numéro de réponse
1.4	As-tu connaissance que Les tests d'orientation sont administrés lors de ta préinscription à la FALSH <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
1.5	Ces tests t'ont permis de mieux choisir ta filière <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
1.6	Les tests d'orientations peuvent confirmer le choix de ta filière initiale <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i>	

	5) Tout à fait d'accord	
1.7	As-tu connaissance que les tests d'orientation pourraient t'aider à déceler les difficultés d'apprentissage par rapport à un choix de filière 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.8	Les tests d'orientations te permettent de déceler les intérêts dominants et les aptitudes par rapport à une filière qui te caractérise 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.9	les résultats du test d'orientation sont bénéfiques pour ton parcours universitaire 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.10	Les tests d'orientations contribuent au processus d'orientation favorisant une prise de décision éclairée du choix de la filière 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.11	Tu penses que les tests d'orientations peuvent favoriser ta réussite académique 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.12	Les tests d'orientations te permettent d'identifier les options de carrière en fonction de tes intérêts et compétences 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.13	Les tests d'orientations peuvent t'aider à explorer les activités auxquelles tu te sens épanouie et motivé 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.14	Les tests d'orientations peuvent te permettre d'élargir tes choix professionnels 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.15	Les tests d'orientations peuvent réduire tes incertitudes face à tes études 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
1.16	Les tests d'orientations constituent un outil efficace et supplémentaire dans la répartition des étudiants dans différentes filières d'études 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
	SECTION 2 : BILAN DE COMPETENCES	
2.17	Le conseiller d'orientation a élaboré un bilan de compétences lors de ta préinscription à la FALSH 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.18	Le bilan de compétences te permet de prendre conscience de tes forces et faiblesses avant un éventuel choix de filière qui te correspond 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.19	Le bilan de compétences te permet de choisir une filière d'étude qui correspond à tes aspirations, aptitudes et motivations 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord	

	5) Tout à fait d'accord	
2.20	le bilan de compétences t'offre un bon profil de soi ou une meilleure connaissance de soi 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.21	Le bilan de compétences te permet d'éviter les erreurs d'orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.22	Le bilan de compétences te permet de clarifier tes doutes quant à tes compétences et aux choix d'orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.23	Le bilan de compétences te permet de connaître les difficultés et les opportunités de chacun des parcours d'étude ou de formation qui t'intéresse 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
2.24	Le bilan de compétences te permet de déterminer les filières d'étude et les métiers qui te conviennent le mieux 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
SECTION 3 : ENTRETIEN D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE		
3.25	Lors des préinscriptions, tu as rencontré un Conseiller d'Orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.26	Tu as eu un entretien avec le Conseiller d'Orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.27	L'entretien te permet d'avoir des informations pertinentes par rapport à tes souhaits d'orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.28	L'entretien te permet de fixer les bases nécessaires pour préparer votre décision d'orientation 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.29	Le professionnalisme du Conseiller d'Orientation lors de l'entretien te donne une meilleure satisfaction pour ton orientation académique 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.30	L'entretien t'apporte des informations réalistes et pertinentes sur les filières et leurs débouchés professionnelles 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.31	L'entretien te permet d'avoir une meilleure vision des options d'étude 1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord 5) Tout à fait d'accord	
3.32	Lors de vos préinscriptions, quels sont les outils qui t'ont aidé à faire un bon choix de ta filière d'étude 1) Les tests d'orientation 2) L'entretien 3) Le bilan de compétence 4) Coaching 5) Counseling	
SECTION IV : REGULATION DES EFFECTIFS FACULTAIRES		

4.33	Vous êtes en surnombre dans votre filière d'étude <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.34	Une insuffisance de performance universitaire est la résultante d'un sureffectif des étudiants dans l'amphi théâtre <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.35	La gestion de tes besoins éducatifs pendant un cours est impactée par un nombre d'étudiants très élevé dans l'amphithéâtre <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.36	La mauvaise prise de note lors d'un cours magistral est justifiée par l'insuffisance des places assises <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.37	La lenteur des proclamations des résultats des CC ou de la session normale est justifiée par un nombre excessifs des copies à corriger <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.38	L'insuffisance d'aération dans les amphithéâtres est à l'origine des étouffements souvent observés dans ces milieux <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.39	Les erreurs docimologiques sont tributaires aux effectifs pléthoriques dans certaines filières d'études <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	
4.40	La mauvaise assimilation des cours peut avoir pour fondement le mal être dans les amphithéâtres <i>1) Pas du tout d'accord 2) Pas d'accord 3) Indécis 4) D'accord</i> <i>5) Tout à fait d'accord</i>	

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	i
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
RESUME	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE, CADRE CONCEPTUEL ET FONDAMENT THEORIQUE DE L'ETUDE	3
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	4
1.1. Le contexte de l'étude	4
1.2. Constat	10
1.3. Probleme de l'étude	13
1.4. Questions de recherche	16
1.4.1. Question principale de recherche	16
1.4.2. Questions spécifiques de recherche.....	16
1.5. Hypotheses de recherche	17
1.6. Objectifs de l'étude	17
1.6.1. Objectif général de l'étude	17
1.6.2. Objectifs spécifiques.....	17
1.7. Interet de l'étude	18
1.8. Delimitation spatiale	20
1.8.1. Délimitation temporelle.....	20
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE	21
2.1. Definitions des concepts	21
2.1.1. Orientation académique	21
2.1.2. Outils en orientation.....	24
2.1.3. Effectifs facultaires	25
2.1.4. Régulation des effectifs facultaires	26
2.2. Revue de la littérature	30
2.2.1. Orientation conseil des étudiants de la FALSH	30
2.2.1.1. Orientation conseil	31

2.2.1.2. Service d'orientation universitaire public aux pratiques informelles Cas de la FALSH	32
2.2.2. Les outils en orientation conseil à la FALSH	33
2.2.2.1. Test d'orientation professionnelle.....	33
2.2.2.2. Bilan de compétences	34
2.2.2.3. L'entretien d'orientation professionnelle	36
2.2.3. Régulation des effectifs facultaires à la FALSH	38
2.2.3.1. Massification des effectifs à la FALSH	38
2.2.3.2. Massification des effectifs comme facteur d'échec académique et professionnel	39
2.2.3.3. Orientation conseil et régulation des effectifs de la FALSH	42
CHAPITRE 3 : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE	45
3.1. Theorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle de lent (1994)	46
3.1.1. Theorie du locus de controle	49
3.1.2. Theorie de l'engagement au travail.....	52
3.1.3. La theorie du choix professionnelle	55
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE.....	58
CHAPITRE 4 : PREPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUETE.....	59
4.1. Type de recherche	59
4.2. Site de l'étude	60
4.3. Population d'étude	61
4.4. Techniques d'échantillonnage et échantillon	62
4.4.1. Technique d'échantillonnage	62
4.4.2. Echantillon	63
4.5. Presentation de l'instrument de collecte de donnees et justification.....	63
4.5.1. Instrument de collecte de données.....	63
4.5.2. Le questionnaire	63
4.6. Pre-enquete.....	65
4.7. Pre-test.....	65
4.8. Test de signification statistique des donnees.....	66
4.9. Presentation du questionnaire	68
4.10. Administration du questionnaire	69
4.11. Methode d'analyse des donnees	69
4.12. Regles de prise de decision et mesure de degre de liaison	70
4.13. Variables, indicateurs et modalites	71
4.13.1. Variables	71
4.13.2. Indicateurs et modalités	72
4.14. Presentation du tableau synoptique	73
4.15. Rappel de l'objectif generale recherche.....	74

4.15.1. Questions de recherche	74
4.15.2. Formulation des hypothèses.....	74
4.15.3. Hypothèses générales et hypothèses spécifiques.....	74
CHAPITRE 5 : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	75
5.1. Outils de traitement statistique des donnees	75
5.2. Analyse descriptive	77
5.3. Analyse inferentielle.....	87
5.3.1 première hypothèse : la pratique des tests d'orientation est significativement liée aux à la régulation des effectifs facultaires à la falsh	87
5.3.2. Deuxième hypothèse : l'opération du bilan des compétences auprès des étudiants est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la falsh	90
5.3.3. Troisième hypothèse : la pratique de l'entretien professionnel est significativement liée à la régulation des effectifs facultaires à la falsh.....	92
CHAPITRE 6 : DISCUSSION ET RESULTATS	95
6 .1. Hr1 : des tests d'orientation professionnelle et universitaire a la regulation des effectifs facultaires de la falsh	95
6.1.1. Les résultats	95
6.1.2. Rapport avec les autres recherches	95
6.1.3. Apport théorique.....	97
6.1.4. Position et originalité de l'étude	100
6.2. Hrii : du bilan de competences a la regulation des effectifs facultaires	101
6.2.1. Résultats	101
6.2.2. Rapport avec les autres recherches	101
6.2.3. Apport théorique.....	103
6.2.4. Position et originalité.....	104
6.3. Hriii : de l'entretien d'orientation professionnelle a la regulation des effectifs facultaires	105
6.3.1. Résultats	105
6.3.2. Rapports avec les autres recherches	106
6.3.3. Apport théorique.....	106
6.3.4 Position et originalité de l'étude	107
CONCLUSION GENERALE	112
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	114
ANNEXES	120
TABLE DES MATIERES	126