

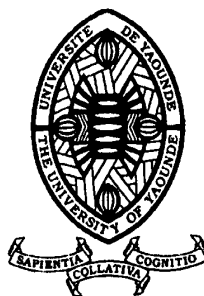
REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
ECOLE NORMALE SUPERIEURE  
DEPARTEMENT DE DÉPARTEMENT DES  
SCIENCES DE L'EDUCATION

\*\*\*\*\*



REPUBLIC OF CAMEROUN

*Peace – Work – Fatherland*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I  
HIGHER TEACHER TRAINING COLLEGE  
DEPARTMENT OF DEPARTMENT OF  
SCIENCES OF EDUCATION

\*\*\*\*\*

## **ENGAGEMENT PRODUCTIF ET EFFICACITÉ DU CONSEILLER D'ORIENTATION EN MILIEU SCOLAIRE AU CAMEROUN**

Mémoire rédigé et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de  
Conseiller d'Orientation(DIPCO)

Par :

**MESSA Henry Thiery**  
**Master en Droit Public**

Sous la direction  
**Dr Renée Solange Nkeck Bidias**  
Chargé de Cours



**Année Académique**  
**2015-2016**



## AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire de Yaoundé I. Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : [biblio.centrale.uyi@gmail.com](mailto:biblio.centrale.uyi@gmail.com)

## WARNING

This document is the fruit of an intense hard work defended and accepted before a jury and made available to the entire University of Yaounde I community. All intellectual property rights are reserved to the author. This implies proper citation and referencing when using this document.

On the other hand, any unlawful act, plagiarism, unauthorized duplication will lead to Penal pursuits.

Contact: [biblio.centrale.uyi@gmail.com](mailto:biblio.centrale.uyi@gmail.com)

## TABLE DES MATIERES

<b>DEDICACE.....</b>	<b>iv</b>
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>v</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>vi</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>vii</b>
<b>LISTE DES ANNEXES .....</b>	<b>viii</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE .....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 1 : LA PROBLÉMATIQUE .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2- FORMULATION DU PROBLEME .....</b>	<b>3</b>
1.2.1- Les constats.....	3
1.2.2- Problème.....	7
1.2.3 – Questions de recherche .....	7
1.2.4 - Objectifs de l'étude.....	8
1.2.5- Intérêts de l'étude .....	9
1.2.6- Délimitation de l'étude .....	10
<b>CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DU SUJET .....</b>	<b>12</b>
<b>2-1- DEFINITION DES CONCEPTS .....</b>	<b>12</b>
2-1-1-Engagement.....	12
2-1-2- Engagement productif.....	13
2-1-3- Efficacité.....	13
2-1-4- Conseiller .....	14
2-1-5- Orientation .....	15
2-1-6- Conseiller d'orientation .....	15
2-1-7- Milieu scolaire .....	16
<b>2-2- REVUE DE LA LITERATURE .....</b>	<b>16</b>
2-2-1- Le modèle de l'engagement productif .....	16

2-2-2- Histoire de l'orientation au Cameroun.....	18
2-2-2-1- Les grandes périodes de l'orientation au Cameroun.....	18
2-2-2-2- Les autres réformes de l'orientation au Cameroun.....	21
2-2-3- Les problèmes de l'orientation au Cameroun .....	24
2-2-4- Les théories explicatives du sujet .....	33
2-2-4-1- Claude Levy-Leboyer et la ré-motivation au travail .....	33
2-2-4-2- La théorie des relations humaines .....	34
2-2-4-3- La théorie de l'auto-efficacité.....	35
2-2-5- Formulation des hypothèses.....	36
2-2-5-1- Hypothèse générale.....	36
2-2-5-2- Hypothèses de recherche spécifiques .....	36
2-2-6- Définition des variables .....	39
2-2-7- Modalités, indicateurs et indices des variables .....	40
<b>CHAPITRE 3 : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE.....</b>	<b>43</b>
3-1- Le type de recherche : l'étude de cas simple .....	43
3-1-1- La notion d'étude de cas .....	43
3-1-2- Justification du choix de l'étude de cas simple.....	44
3-2- LE SITE DE L'ETUDE.....	45
3-3- POPULATION DE L'ETUDE .....	46
3-4- Échantillon et techniques d'échantillonnage .....	47
3-5- Description des instruments de collecte des données .....	48
3-6- Critères de validités de l'étude .....	52
3-7- Procédure de collecte et méthodes d'analyse des données.....	55
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES .....</b>	<b>59</b>
4-1- Présentation et analyse des données concernant les CO .....	59
4-2- présentation et analyse des données des membres de l'administration, de l'enseignant .....	63
4-3- Présentation et analyse des données des focus group .....	66
4-3-1- Présentation des données et leur analyse .....	66
4-3-2- Résumé des données des focus group .....	72
4-4- Présentation et analyse des données de la grille d'observation .....	72
4-4-1- Présentation et analyse des données du premier trimestre.....	72

4-4-2- présentation et analyse des données du deuxième trimestre .....	76
4-5- Synthèse des résultats .....	80
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES</b>	
<b>DES RÉSULTATS .....</b>	<b>82</b>
5-1- Interprétation des résultats et vérification des hypothèses.....	82
5-1-1- Interprétation des résultats .....	82
5-1-2- Vérification des hypothèses .....	86
5-2- Implications professionnelles.....	88
5-3- Suggestions et recommandations .....	91
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>92</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>92</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>92</b>

À

ma mère Biloa Brigitte Jeanne,

## REMERCIEMENTS

Arrivé au terme de ce travail, nous tenons à remercier tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce mémoire et à notre formation à l'école normale supérieure de l'université de Yaoundé. Notamment :

- notre directeur de mémoire Dr Renée Solange Nkeck Bidias pour avoir accepté de nous accompagner dans nos premiers pas dans la recherche
- le staff administratif et les enseignants de l'ENS de Yaoundé
- mes parents qui n'ont jamais cessé de contribuer à mon éducation
- toute l'équipe éducative du lycée classique et moderne d'Ebolowa qui a permis de nous imprégner des réalités de terrain du métier de conseiller d'orientation. Particulièrement Mme Nguebeyegue Rosine qui a accepté de nous encadrer, Mme Zobo Antoinette pour sa supervision du stage, Messieurs Ebo'o Guy Daniel et Ambassa Herman pour leurs conseils.
- mes camarades de promotion pour l'esprit de collaboration dont ils ont fait montre tout au long de notre formation.

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

**AG** : Assemblée générale

**APEE** : Association des parents d'élèves et enseignants

**APPS** : Activités post et périscolaires

**CRA** : Collège régional d'agriculture

**CELOS** : Cellule d'orientation scolaire

**CO** : Conseiller d'orientation

**CRM** : Centre des ressources multimédias

**DDES** : Délégation départementale des enseignements secondaires

**DSCE** : Document de stratégie pour la croissance et l'emploi

**DPES** : Délégation provinciale des enseignements secondaires

**ENAM** : Ecole nationale d'administration et de magistrature

**ENS** : Ecole normale supérieure

**FASA** : Faculté d'agronomie et des sciences agricoles

**FNE** : Fonds national de l'emploi

**FSJP** : Faculté des sciences juridiques et politiques

**HR** : Hypothèse de recherche

**IRIC** : Institut des relations internationales du Cameroun

**JNOS** : Journée nationale d'orientation scolaire

**LYCLAME** : Lycée classique et moderne d'Ebolowa

**OS** : Orientation scolaire

**PIAASI** : programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel

**PAJER-U** : Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine

**PCEG** : Professeur des collèges d'enseignement secondaire

**PLEG** : Professeur des lycées d'enseignement secondaire

**SF** : Session de formation

**SG** : Surveillant général



## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : les modalités et les indicateurs .....	40
Tableau 2 : tableau synoptique.....	41
Tableau 3 : les statistiques aux derniers examens officiels (session 2015).....	46
Tableau 4: présentation de l'échantillon .....	48
Tableau 5 : la grille d'observation.....	52
Tableau 6 : grille d'analyse des données.....	57
Tableau 7 : récapitulatif des notes du focus groupe 1 .....	68
Tableau 8 : récapitulatif des notes du focus group 2.....	70
Tableau 9 : la progression des sessions de formation au premier trimestre. ....	74
Tableau 10 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au premier trimestre .....	74
Tableau 11 : l'évaluation psychologique au premier trimestre .....	75
Tableau 12 : apport aux différentes instances .....	75
Tableau 13 : les taux de réussite par niveaux au premier trimestre. ....	76
Tableau 14 : la progression des sessions de formation au deuxième trimestre.....	77
Tableau 15 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au deuxième trimestre .....	78
Tableau 16 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au deuxième trimestre .....	78
Tableau 17 : apport aux différentes instances .....	79
Tableau 18 : les taux de réussite par niveaux au deuxième trimestre. ....	79
Tableau 19 : récapitulatif de la grille de lecture des données. ....	80

## **LISTE DES ANNEXES**

Annexe 1 : Présentation des verbatims

Annexe 2 : Rapport du conseiller d'enseignement du troisième trimestre

Annexe 3 : Lettre de satisfaction

## RÉSUMÉ

Le présent travail de recherche est intitulé « Engagement productif et efficacité du conseiller d'orientation (CO) en milieu scolaire au Cameroun ». Il est parti de deux constats : premièrement, le CO continue à faire l'objet d'une perception négative de la part de l'opinion publique en générale et de la communauté éducative en particulier ; Pourtant, depuis son intégration dans les établissements en 1993 jusqu'à nos jours, le gouvernement ne cesse de faire des efforts pour améliorer son statut. Deuxièmement, le corps des CO est pris d'assaut par des individus démotivés dès même l'entrée dans la profession. À ce titre, 90% d'entre eux sont issus des filières des facultés de droit et des sciences économiques. Cette démotivation se pérennise sur le terrain avec des frustrations liées aux conditions de travail et du traitement salarial. Aujourd'hui, on enregistre près de 64,29% de taux de déperdition de ces acteurs dans les établissements scolaires. Cette étude a pour objectif d'évaluer dans quelle mesure les déterminants constitutifs de l'engagement productif peuvent s'appliquer en milieu scolaire, afin de voir leur influence sur l'efficacité du CO. Elle est structurée sur l'hypothèse générale selon laquelle : l'engagement productif appliqué au CO détermine son efficacité en milieu scolaire. A partir d'une étude à la fois descriptive et évaluative, les données ont été collectées à base d'une grille d'observation, des entretiens semi-directifs, et des focus group discussion sur un échantillon de 22 personnes prélevé au lycée classique et moderne d'Ebolowa. Les données ont été analysées à l'aide des techniques d'analyses documentaire et de contenu. Les résultats obtenus montrent que, le degré d'efficacité des CO est estimé à 70,3%. Le degré d'arrimage aux activités du cahier des charges est estimé à 75%. La formation continue enregistre le meilleur pourcentage soit 76,25%. Le degré de disponibilité des ressources est estimé à 67,47% et le degré de motivation à 62,47%. Au vu de ces résultats nous sommes arrivés à la conclusion selon laquelle : l'engagement productif du CO améliore son efficacité en milieu scolaire. L'étude débouche sur des recommandations auprès du gouvernement, des CO, et des membres de la communauté éducative. Quoi qu'il en soit, il doit y avoir une synergie entre les différents acteurs pour redorer le blason du CO dans l'institution scolaire.

Mots clés : Engagement productif ; Efficacité ; Conseiller d'orientation ; Milieu scolaire.

## ABSTRACT

The present research work is entitled: productive engagement and efficiency of guidance counselor in school environment in Cameroon. Two observations led us to this research. Firstly, we discovered that guidance counselors are badly perceived by the general public and the educational community. Nevertheless, the government has been making efforts to improve on their status from 1993 till today. Secondly, the profession of guidance counseling is in majority practiced by people who are certified in law and economics, thus 90%. Those people are demotivated by the working conditions in school; reason why, we count 64,29% of wastage rate for those actors in secondary schools. This research is aimed as assessing the component elements of productive engagement in order to see their effects on the efficiency of guidance counselors in school. The general hypothesis of this work is: productive engagement determines the efficiency of guidance counselor in the school environment. This work is descriptive and evaluative research. The data-gathering was made from 22 people through focus groups, check list and semi-directed interviews. Content and documentary analyses are the two methods of data analysis. The research was made in the classical and modern government high school of Ebolowa. we obtained the following results: The efficiency degree of counselors is estimated to 70,3%. The stowage degree on the activities of counselor's mission book is valued to 75%. The continuous training degree of counselors registered the best percentage therefore 76,25%. The available resources degree is valued to 67,47% and the motivation degree at 62,47%. Regarding these results, we concluded that: productive engagement improves counselor's efficiency in school environment. Finally, it may have synergy between actors of orientation process, so that orientation goes forward in secondary schools.

**Key words:** Productive engagement; Efficiency; Guidance counselors; School environment.

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE : 2009) accorde une place de choix à l'éducation pour le vœu d'émergence du Cameroun en 2035. L'orientation scolaire universitaire et professionnelle qui se retrouve comme troisième pilier du système éducatif doit jouer sa partition. Raison pour laquelle le climat délétère qui règne chez le professionnel d'orientation-conseil au niveau du secondaire a justifié la présente recherche qui repose sur le modèle managérial de l'engagement productif. La question principale qui la gouverne est de connaître : quel est le lien qui existe entre l'engagement productif et l'efficacité du CO en milieu scolaire ?

Autrement dit, il s'agit de savoir si : l'arrimage du CO aux activités du cahier des charges, sa formation continue, la mise à sa disposition des ressources, sa motivation peuvent déterminer son efficacité en milieu scolaire. Ainsi, l'objectif principal de ce travail est d'évaluer dans quelle mesure les éléments constitutifs de l'engagement productif peuvent s'appliquer en milieu scolaire afin de voir leur influence sur l'efficacité du CO. Pour arriver à cela, nous ambitionnons de montrer que l'arrimage du CO aux activités prévues par le cahier des charges du conseiller d'orientation dans l'établissement scolaire améliore son efficacité. Que la formation continue améliore l'efficacité du conseiller d'orientation dans les établissements scolaires. Que les ressources améliorent la qualité des services d'orientation offerts. Que la motivation améliore l'efficacité du conseiller d'orientation.

L'hypothèse générale sur laquelle ce travail est structuré est : l'engagement productif appliqué au conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

Ce travail est structuré en cinq chapitres comme suit : dans le chapitre un, nous présentons la problématique qui comprend le contexte de l'étude, la formulation du problème, les objectifs et l'intérêt de l'étude. Le chapitre deux quant à lui, traite de l'insertion théorique du sujet où sont évoquées tour à tour ; la clarification des concepts, la revue de la littérature, les variables et des hypothèses de recherche. Le chapitre trois concerne la méthodologie ; le type de l'étude, les techniques d'échantillonnages, les procédures de collecte et d'analyse des données. Au chapitre quatre, nous traitons de la présentation et de l'analyse des données. Le chapitre cinq présente l'interprétation et les implications professionnelles des résultats, mais aussi les suggestions et recommandations

## CHAPITRE 1 : LA PROBLÉMATIQUE

D'après Ivon Bouchard(2000 :79) *la problématique consiste essentiellement en la sélection et la mise en ordre par le chercheur et selon ses perspectives propres des éléments qui composeront le territoire de questionnement auquel s'adressera la recherche (...) la problématique est essentiellement la description des diverses composantes de la situation, des éléments, qui font que le problème existe.* Cela étant, l'objectif de ce chapitre est d'articuler une réflexion sur : le contexte de l'étude, la formulation du problème en passant par la question de recherche et aux objectifs de l'étude

### 1.1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

Dans le *Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation* (DSSEF : 2013), il est reconnu à l'Etat la caractéristique d'être *la principale institution organisatrice du système éducatif camerounais. Par ses orientations et ses décisions, il influence plus que tout autre agent ou institution, l'offre et la demande d'éducation.* Ainsi, *l'éducation* occupe une place de choix à travers ses piliers que sont : l'administration, la pédagogie et l'orientation-conseil.

En effet, le CO est un professionnel de l'éducation formé dans des écoles normales supérieures dont la mission principale est d'orienter et de conseiller non seulement au niveau des établissements primaires, secondaires, mais aussi au niveau de l'enseignement supérieur et des entreprises. Dans l'exercice des missions qui lui sont dévolues en milieu scolaire, la société toute entière attend de lui un rendement à la hauteur des tâches qui lui sont confiées sur plusieurs plans :

- au plan scolaire, il s'agit de la réduction de l'échec scolaire en aidant l'élève à adopter les attitudes positives vis-à-vis de son travail scolaire, conduisant à la réduction des taux de redoublements tout en développant ses capacités à s'intégrer dans la société et à résoudre les problèmes personnels et relationnels qui l'affectent que ce soit à l'école ou en famille
- au plan social, le CO aide l'élève à se mettre en marge de l'indiscipline, des déviances, de la consommation de la drogue, de la cigarette, des comportements sexuels négatifs (débauche sexuelle, rapports sexuels non protégés), des violences et des mauvaises compagnies.

- au plan professionnel, le CO est formé pour réduire le taux de chômage du pays en préparant les élèves à l'insertion professionnelle, en les l'initiant aux techniques de recherches et de création d'emplois.

En définitive, le CO aide l'élève à résoudre divers problèmes auxquels il est confronté afin d'améliorer la qualité du système éducatif, notamment son efficacité tant interne qu'externe par la formation du capital humain dont le pays a besoin pour son émergence.

Il est donc clair que, l'atteinte des objectifs visant un Cameroun émergent ne saurait se faire de manière satisfaisante sans une grande implication du CO d'une part, et d'autre part, une mobilisation de l'ensemble des membres de la communauté éducative notamment, les membres de l'administration (proviseur, censeur, surveillant général), des enseignants, des élèves et des parents d'élèves. Mais ce corps de métier connaît plusieurs problèmes qui l'empêchent d'être efficace.

## **1.2- FORMULATION DU PROBLEME**

### **1.2.1- Les constats**

L'orientation-conseil connaît un certain nombre de difficultés : les descentes sur le terrain ont permis de révéler certaines pratiques telles que :

- le manque de collaboration entre le conseiller et les enseignants, car, certains enseignants bien que maîtrisant les missions du conseiller d'orientation ne lui facilitent pas toujours la tâche en ce qui concerne leurs vulgarisation ;

- la non maîtrise de son rôle par les parents qui le plus souvent s'affirment comme les seuls acteurs dans le choix des filières et des séries de leurs enfants. L'image que les élèves ont vis-à-vis de lui, car la plupart des élèves a peu d'intérêt pour les services d'orientation, parce que ceux-ci ne font pas l'objet d'une évaluation en salle de classe ;

- le traitement dont il fait parfois l'objet de la part de l'administration des lycées estimant qu'il a beaucoup de temps, il se voit la plupart du temps confier la charge de dispenser certains enseignements (histoire, géographie, éducation à la citoyenneté etc.) en fonction de la spécialité de sa licence ;

Les effectifs des conseillers d'orientation limités, parfois un conseiller pour tout un lycée ;

L'insuffisance des moyens mis à sa disposition, notamment le manque de bureaux et du matériel de travail.

Le traitement salarial inégal entre les CO et les enseignants pourtant étant tous sortis de la même école avec le même grade.

Le comportement de certains CO qui brillent par leur absentéisme au travail et de leur non implication active dans des tâches qui sont les leurs en milieu scolaire, et ceci profitant de l'ignorance de leur importance non seulement par certains chefs d'établissement, mais aussi par certains enseignants et élèves.

Les écrits de Konmeneck(1991), Belomo (2005),Mezo'o(2005),Viang Viang (2007) Egnowe Epenza(2007),Dongmo (2014) révèlent que le CO fait l'objet d'une mauvaise perception de la part des membres de la communauté éducative. Pour Mezo'o par exemple, sur 150 enseignants enquêtés 84,67% ont des stéréotypes négatifs à l'endroit des CO. Quant à Viang Viang, sur 14 élèves et 14 parents enquêtés 78,57% d'élèves ont une mauvaise perception du CO de même que 57,14% de parents. Et à Dongmo(2014 :3) de conclure que *le problème d'efficacité du conseiller d'orientation refait toujours surface de par la faible perception de son action par la communauté éducative*. Nous même avons été confrontés à cette réalité lorsque nous avons réussi au concours de l'ENS. Nous ne cessons d'entendre et même jusqu'à présent auprès de notre entourage des paroles du genre : *gar tu as choisis une bonne filière, c'est des gens qui n'ont pas de boulot, ils sont free (libre), donc tu as le temps de faire tes business ou même de continuer le skool (les études)*. Un de mes cousins sortit aussi de l'ENS il y a 2 ans m'a posé la question un jour : *gar votre travail là même c'est quoi ? Si c'est n'est de dire à l'élève qu'il peut aller en série littéraire ou scientifique, et puis même tout le monde peut le faire*. Voilà grosso modo résumé en quoi ressemble dans l'imagerie populaire la perception du CO.

Pourtant, en parcourant l'histoire de l'orientation-conseil au Cameroun de 1993 à nos jours. Il ressort que le gouvernement camerounais accorde un intérêt aux multiples rôles joués par ce corps de métier. Des multiples textes organisant la profession et l'intervention du CO dans les établissements ont été signés dans le but d'améliorer son statut.

En effet, dès 1993, les conseillers d'orientation commencent à intervenir de façon permanente dans les établissements d'enseignement secondaire par l'entremise de la circulaire n° 31/B1/464/ MINEDUC du 22 Juillet 1993 portant intervention des conseillers d'orientation



au secondaire. Dès cette période jusqu'en 2000, sa présence dans les établissements scolaires sème la confusion, car l'on ne sait pas s'il est un enseignant bien que former à l'école normale supérieure, un responsable de l'administration scolaire ou un simple guide de l'élève. Il va faire l'objet d'un rejet systématique, il aura du mal à se faire une identité professionnelle au sein de l'équipe éducative. Son statut au sein de l'institution scolaire n'était pas encore clarifié, puis qu'il était intégré à la fonction publique comme un enseignant.

Par la suite, le décret N°2000/359 du 5 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires du corps de l'éducation nationale va combler ce vide juridique en lui donnant une légitimité par la création de son corps de métier. Ce texte consacre en effet la reconnaissance officielle du CO dans le paysage éducatif Camerounais. D'autres vont suivre, en 2003 on institue la journée nationale de l'orientation scolaire, pour vulgariser les activités du CO en milieu scolaire. En 2007 on nomme les premiers CO chef de service dans certains établissements.

En 2010 le ministre des enseignements secondaires par l'arrêté n°40/10/MINESEC/SEC/DPCPOS/CELOS du 05 mars 2010 institue l'utilisation du cahier des charges du conseiller d'orientation au Cameroun dans les établissements scolaires pour permettre à ce dernier d'améliorer son offre de service. La publication du décret n°2014/267 du 11 juin 2012 portant organisation du ministère des enseignements secondaires crée une inspection chargée de l'orientation et vie scolaire, qui est chargée de suivre et encadrer les conseillers d'orientation, animer, valider et évaluer les activités d'orientation. Ainsi les conseillers d'orientation à travers ce texte sont désormais soumis à l'impératif pédagogique à l'instar de leurs collègues enseignants, cela va suivre en 2013 avec l'élaboration des fiches de progression annuelle des activités du CO au sein d'un établissement.

Il s'avère donc étonnant que malgré tous ces efforts du gouvernement, le CO reste à jamais mal perçu non seulement dans la scène éducative mais aussi dans l'imagerie populaire. C'est la raison pour laquelle cette étude a cherché à comprendre pourquoi cette situation perdure ?

Sur un tout autre plan, depuis que les CO sont formés dans les écoles normales, 90% sont issues des filières sciences juridiques et politiques, et sciences économiques. Or cela n'est pas un secret de polichinelle de savoir que le rêve premier d'un étudiant en droit, sciences politiques ou en économie au Cameroun est d'intégrer l'ENAM (école nationale d'administration et de magistrature) ou l'IRIC (institut des relations internationales du

Cameroun) pour devenir : magistrat, administrateur civil, inspecteur des impôts, diplomate etc. Nous en voulons pour preuve, la forte attraction qu'exercent ces deux facultés chez les nouveaux bacheliers dans nos universités d'Etat. Les effectifs pléthoriques dans ces facultés sont forts révélateurs de l'engouement qui existe chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à faire partir de l'élite dans la haute administration. La faculté des sciences juridiques et politiques (FSJP) de l'université de Yaoundé 2 Soa en a même déjà deux annexes à Ebolowa et à Bertoua depuis 2015 pour répondre à la demande qui se fait de plus en plus pressante.

Ainsi donc, près de 90% de CO qui exercent sur le terrain sont constitués des gens démotivés qui sont entrés dans la profession par effraction faute de n'avoir pas réalisés leurs rêves ailleurs, compte tenu du chômage qui semble endémique et de l'opacité du marché du travail qui sévissent avec acuité dans notre pays. L'éducation au départ n'était pas leur affaire.

En d'autres termes, le corps des conseillers d'orientation continue à accueillir des individus qui arrivent dans la profession parce qu'ils ont été déçus ailleurs. Malheureusement et de surcroît à cela, quand ils arrivent dans les établissements, ils trouvent d'autres frustrations. Pour Bomda(2008 :223) le CO se rend compte une fois sur le terrain que : *bien que titulaire d'une licence plus 2 ans de formation, il est moins payé qu'un enseignant titulaire d'un baccalauréat plus 3 ans de formation. Pis encore, son égal indiciaire le PLEG. A ce jour, son salaire est minable et insultant, vu son parcours académique et les multiples attentes placées en lui.* Et comme si cela ne suffisait pas, il se retrouve parfois seul dans tout un lycée sans bureaux et sans matériel de travail. Il n'est donc pas surprenant avec Jeannine Fankam citée par Bomda(2008 :20) que sur 900 conseillers formés jusqu'en 2003, il y a avait 42% de déperditions. Cela avait déjà été relevé par Ngombe(1996). Pour cet auteur, 78,96% de CO interrogés en 1996 choisiraient une autre profession que l'orientation-conseil même après deux années de formation à l'ENS. Fonkoua et Youth(2008 :4) ne disent pas autre chose lorsqu'ils constatent que depuis 1984 jusqu'en 2008 plus de 1400 conseillers d'orientation ont été formés et c'est seulement environs 500 qui exercent dans l'éducation. En termes de pourcentage, on dirait que 35,71% de CO formés jusqu'en 2008 exerçaient dans l'éducation et 64,29% étaient ailleurs en train de s'occuper d'autres choses que l'orientation-conseil.

En définitive, le corps des conseillers d'orientation est pris d'assaut par des individus démotivés dès même l'entrée dans la profession. Cette démotivation se pérennise sur le terrain

avec les frustrations liées aux conditions de travail et au traitement salarial de ces acteurs. Raisons pour laquelle, une fois que ces derniers ont déposés leurs valises dans les lycées et collèges d'enseignement secondaires, ils cherchent aussitôt à les enlever pour un ailleurs honorable dans d'autres administrations.

### **1.2.2- Problème**

De ce qui précède, l'on constate que les efforts sont fournis de la part des pouvoirs publics pour améliorer les performances du conseiller d'orientation depuis son institutionnalisation dans les établissements scolaires jusqu'à nos jours, mais ce que l'on ne comprend pas est que malgré ces efforts, la question de l'inefficacité du conseiller d'orientation dans l'institution scolaire reste à jamais d'actualité. L'on se pose alors la question de savoir, qu'est-ce qui fait problème ? Pourquoi est-ce que cette situation semble perdurer ? Par ailleurs, faut-il expliquer le manque d'intérêt que certains conseillers accordent à leur métier par un manque de vocation appuyé par les frustrations liées à leurs conditions de travail et à leur traitement salarial? ce questionnement n'est pas sans fondement, car le fait le plus visible est que 4 ans après l'institution du cahier des charges du conseiller d'orientation au Cameroun ,un audit de 2014 du ministère des enseignements secondaires fait état de ce que ces derniers éprouvent des difficultés sur le terrain notamment en ce qui concerne l'administration des tests psychotechniques. Quoi qu'il en soit, on aurait pensé qu'avec tous ces aménagements, cette situation allait connaître un saut qualitatif mais l'on se rend compte qu'elle perdure. Le problème à résoudre ici est celui de l'inefficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire.

### **1.2.3 – Questions de recherche**

Le problème étant posé, la question principale de recherche qui gouverne notre étude est la suivante : quel est le lien qui existe entre l'engagement productif et l'efficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire ? Autrement dit, quels sont les déterminants de l'engagement productif qui peuvent contribuer à l'efficacité du CO en milieu scolaire ? Il s'agit en effet de savoir si les efforts conjugués de l'Etat et des membres de la communauté éducative peuvent contribuer à rendre cet acteur visible et actif pour la réalisation des missions qui lui sont assignées. Ce travail va chercher à répondre aux questions ci-après :

L'arrimage du CO aux activités du cahier des charges peut-il déterminer son efficacité en milieu scolaire ? La formation continue du CO peut-elle déterminer son efficacité en

milieu scolaire ? Les ressources (humaines, matérielles, pédagogiques, financières) peuvent – elles déterminer l’efficacité du CO en milieu scolaire ? La motivation du CO peut-elle déterminer son efficacité en milieu scolaire ?

#### **1.2.4 - Objectifs de l’étude**

##### **➤ Objectif général**

Ce travail a pour objectif principal d’évaluer dans quelle mesure les éléments constitutifs de l’engagement productif peuvent s’appliquer en milieu scolaire afin de voir leur influence sur l’efficacité du CO.

##### **➤ Objectifs spécifiques**

Les objectifs spécifiques de ce travail s’articulent autour des modalités de la variable indépendante. Il s’agit de :

- montrer que l’arrimage du CO aux activités prévues par le cahier des charges du conseiller d’orientation dans l’établissement améliore son efficacité. C’est-à-dire, que si le CO entre dans les salles de classes, assiste aux différents conseils et réunions de l’établissement, amène les élèves à venir au bureau d’orientation pour exposer leurs problèmes, organise les causeries éducatives et les conférences-débats en milieu scolaire, cela va le rendre visible, actif et efficace.
- montrer que la formation continue améliore l’efficacité du conseiller d’orientation dans les établissements scolaires. Autrement dit, si le CO bénéficie de temps en temps des stages de recyclage en orientation, s’il participe aux carrefours pédagogiques et aux séminaires de renforcement des capacités, cela va l’aider à être à la hauteur des tâches qui lui incombent au sein de l’établissement.
- montrer que les ressources (humaines, matérielles, pédagogiques, financières) améliorent la qualité des services d’orientation offerts. En d’autres termes, si CO a des conditions de travail favorables en termes de : bureaux, supports matériels et didactiques, moyens financiers et personnels en quantités suffisantes, cela va influencer la qualité de son rendement.

- montrer que la motivation améliore l'efficacité du conseiller d'orientation. Plus précisément : si le CO a un cadre de travail décent, bénéficie de l'apport de ses partenaires, s'il est motivé par des gratifications d'ordres matériels comme la primes de rendement, et celles d'ordres symboliques comme les lettres de félicitations, les décorations, les palmes académiques ; cela va le galvaniser à aimer son travail et à bien l'accomplir.

### **1 .2.5- Intérêts de l'étude**

#### **➤ Intérêt scientifique**

Ce travail revêt un intérêt scientifique dans la mesure où il permet à la littérature éducative de savoir que : l'arrimage, la formation, les ressources et la motivation sont quatre facteurs susceptibles de permettre aux acteurs du système éducatif que sont : les CO, les enseignants et l'administration de produire un meilleur rendement lorsqu'ils sont appliqués. Les acteurs impliqués dans le système de l'orientation et conseil scolaire au Cameroun comprendront donc à travers cette étude que, seule l'application systématique de ces éléments de l'engagement productif dans l'institution scolaire pourra améliorer les services d'orientation dans ce niveau d'enseignement. Et ceci pourra attirer l'attention des pouvoirs publics pour des reformes éventuelles dans ce secteur du système éducatif. Par ailleurs, cette étude propose à toute structure soucieuse de performance et productivité, le model de l'engagement comme gage d'efficacité de leurs agents.

#### **➤ Intérêt socio-économique**

Par ailleurs, ce travail à une portée socio-économique car, il permettra au public en général, et à la communauté éducative (parents, élèves, enseignants, membres de l'administration scolaire) en particulier de comprendre que : si le CO est efficace en milieu scolaire, cela va : Promouvoir l'auto-emploi. Limiter les orientations par stéréotypie et suivisme. Résoudre le problème de l'inadéquation formation-emploi. Réduire le taux de chômage grandissant et du sous-emploi que connaît notre pays. Diminuer les déviances en milieu scolaires (grosses précoces, prise des stupéfiants, criminalité, vol, viol, MST, IST, etc.) et le risque d'enrôlement dans des réseaux de la criminalité (Al-Qaïda, Boko haram) et de prostitution.

### ➤ **Intérêt pédagogique**

La présente étude montre comment rendre le système éducatif efficace. En effet, elle permet de comprendre que la synergie entre les différents acteurs au sein d'un établissement est susceptible d'accroître le rendement scolaire des élèves. Bref, de réduire les échecs scolaires. Nommement les redoublements et les abandons, d'augmenter les taux de promotion en classe supérieure et de réussite aux examens officiels. Elle permet aussi de montrer comment faciliter l'insertion socioprofessionnelle des élèves une fois qu'ils auront quitté l'école.

### **1.2.6- Délimitation de l'étude**

Cette étude est délimitée sur quatre plans : théorique, thématique, spatial et temporel.

#### ➤ **Sur le plan théorique**

Cette étude s'inscrit dans le champ théorique de l'orientation scolaire. Nous allons nous limiter à l'offre de service du conseiller d'orientation qui exerce dans les établissements scolaires. Ne font donc pas partir de l'objet de cette étude, les conseillers d'orientation en service dans les structures centrales et déconcentrées des ministères en charge de l'éducation où les services d'orientation sont sollicités. Notamment le ministère des enseignements secondaires, le ministère de l'éducation de base, le ministère de l'enseignement supérieur, le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### ➤ **Sur le plan spatial ou géographique**

Ce travail a été réalisé dans la région du Sud Cameroun, précisément dans le département de la Mvila, ville d'Ebolowa, arrondissement d'Ebolowa deuxième, au lycée classique et moderne d'Ebolowa. Cet établissement scolaire est situé à l'entrée de la ville d'Ebolowa au quartier dit « MEKALAT » à proximité de l'annexe de la FSJP de l'université de Yaoundé 2 Soa.

➤ **Sur le plan thématique**

L'étude s'adresse non seulement aux pouvoirs publics, notamment le ministère en charge des enseignements secondaires avec ses structures déconcentrées que sont ; les délégations régionales, départementales et les établissements scolaires. Mais aussi à l'ensemble de la communauté éducative des établissements d'enseignement secondaire du Cameroun à savoir : les conseillers d'orientation, les chefs d'établissements, les censeurs, les surveillants généraux, les enseignants, les élèves et les parents d'élèves.

➤ **Sur le plan temporel**

Cette étude a été réalisée au cours de l'année académique 2015-2016, de la période allant de Septembre 2015 à Juin 2016 couronnant notre dernière année de formation en orientation-conseil scolaire, universitaire et professionnelle à l'école normale supérieure de l'université de Yaoundé I.

## CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DU SUJET

Ce deuxième chapitre est consacré à l'insertion théorique de notre étude. Il comporte plusieurs parties. Dans la première partie, nous allons procéder à quelques clarifications notionnelles des termes clés utilisés dans ce travail. Après, il sera passé en revue de manière critique, les écrits qui ont abordés d'une manière ou d'une autre le problème que nous cherchons à résoudre. L'histoire de l'orientation au Cameroun de 1945 à nos jours sera aussi retracée de manière succincte. Cet aperçu historique permettra de mettre en exergue les problèmes généraux de l'orientation au Cameroun. Bien plus, les théories qui sous-tendent cette étude, seront présentées, ainsi que les hypothèses de recherche, les variables et les modalités de l'étude.

### 2-1- DEFINITION DES CONCEPTS

Durkheim (2002 :34) recommandait au sociologue de toujours au préalable *définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question*. Ce conseil ne nous laisse pas indifférent, il nous impose plutôt à présent de faire quelques clarifications sémantiques afin d'éviter les contre-sens et certains non-sens des mots que nous utilisons dans le cadre de ce travail. Il sera donc définis tour à tour, les concepts de : engagement ; engagement productif ; efficacité ; conseiller ; orientation ; conseiller d'orientation ; milieu scolaire.

#### 2-1-1-Engagement

Selon le dictionnaire LAROUSSE 2015, l'engagement est *la promesse par laquelle on s'engage*. S'engager est donc l'action de se projeter dans un acte avec la volonté de l'accomplir. L'engagement selon Wermaere (2007 :54) peut être compris sur deux angles théoriques, d'un côté c'est *le fait de décider à un moment donné de changer de comportement (...)* de l'autre côté c'est *la motivation à se former et à apprendre*. Ainsi, un sujet s'engage en formation parce qu'il est convaincu que celle-ci lui apportera des bénéfices qu'il perçoit comme important pour lui à ce moment-là d'une part, et parce qu'il pense avoir de bonnes chances de réussir, à y développer des capacités nouvelles d'autre part. L'engagement dans le cadre de cette étude est la volonté, la motivation des acteurs du processus d'orientation et conseil scolaire de s'appliquer et de conjuguer leurs efforts pour une tâche commune.



### **2-1-2- Engagement productif**

L'engagement productif est un modèle de gestion des entreprises qui se propose de mettre et de restituer l'employé dans ses conditions meilleures de rentabilité. Il a été théorisé par Malboeuf & Daigle (2005) pour qui, l'on devrait aller au-delà de la rémunération pour interroger tout un ensemble de conditionnalités susceptibles de déterminer la productivité de l'entreprise par le fait l'engagement du personnel à sa tâche. L'engagement productif selon ces auteurs impose la prise en compte de quatre piliers (éléments fondamentaux) indissociables à savoir : l'arrimage, la capacité, les ressources, et la motivation. Ainsi pour ces auteurs, si un seul de ces piliers en vient à être négligé, l'employé ne pourra pas produire le meilleur de lui-même. Pour Eta&al. (2009 : 7), l'engagement productif est *une approche holistique de la saisie des facteurs déterminants le rendement, la productivité maximale d'un individu dans son poste de travail (...) un état d'esprit qui pousse l'homme à poser des actions justes, précises et stratégiques qui permettent le rendement maximal de la structure qui l'embauche*. Ainsi, l'engagement productif doit être perçu dans le cadre de ce travail comme une disposition psychosomatique qui amène un individu en situation de travail à s'impliquer à sa tâche de manière à atteindre les objectifs qui lui sont assignés dans la structure qui l'embauche.

### **2-1-3- Efficacité**

D'une manière générale, le concept d'efficacité désigne le caractère de ce qui est efficace, c'est-à-dire qui produit son effet. Il est souvent rapproché du concept d'efficience qui est la capacité à produire un effet positif. Ainsi, on dit de quelque chose qu'elle est efficace lorsqu'elle produit le résultat attendu. D'après Legendre (1993 : 476), l'efficacité se définit comme le *degré de réalisation des objectifs d'un programme*, traduit par le rapport entre les résultats obtenus sur les objectifs visés. En matière d'éducation, il existe deux types d'efficacité ; l'efficacité interne et l'efficacité externe. D'après le RESEN Cameroun(2003) l'efficacité interne mesure la relation qu'on peut établir entre les moyens mis dans l'éducation et les résultats qu'elle produit en fonction des objectifs fixés. Elle s'attache à ce qui se passe à l'intérieure des différents cycles scolaires et se fait selon deux approches ; une approche classique qui examine le flux des élèves, les redoublements et abandons. Et une approche plus moderne qui examine l'influence des facteurs de l'organisation scolaire sur les résultats tangibles des processus éducatifs mis en place, à savoir la rétention des élèves au cours du cycle, les redoublements et les acquisitions des élèves.

Selon Psacharopoulos et Woodhald (1988 :218), l'efficacité interne de l'éducation s'intéresse aux relations entre les inputs éducatifs et les résultats scolaires ou académiques, soit à l'intérieur du système éducatif dans son ensemble, soit au sein d'une institution scolaire déterminée. Il s'agit en effet de toute mesure tendant à établir l'adéquation entre les résultats obtenus par les formés et les objectifs pédagogiques, ceux-ci étant exprimés en termes de savoir, savoir-faire, savoir-être, etc. L'efficacité interne s'exprime mieux par les taux de passage en classe supérieure, les taux de réussite aux examens, les taux de redoublement ou d'abandon, le niveau des acquisitions scolaires des élèves.

L'efficacité externe quant à elle analyse les performances des jeunes issus du système éducatif dans la sphère productive. Il s'agit ici en effet de la capacité qu'a un sortant du système scolaire à s'insérer sur le plan socioprofessionnel, à trouver un emploi. Selon ces auteurs (Psacharopoulos et Woodhald), l'efficacité externe peut être évaluée quantitativement et qualitativement. L'efficacité externe quantitative cherche à déterminer le nombre de sortant du système compte tenu des besoins actuels ou futurs. Tandis que l'efficacité externe qualitative compare les compétences acquises en cours de formation avec des compétences requises face à des postes de production.

Il faut dire en effet que l'aspect de l'efficacité qui est visé ici est l'efficacité externe qualitative, car il s'agit d'évaluer le savoir-faire du conseiller d'orientation dans l'institution scolaire en rapport avec la formation reçue. Sa capacité à relier la théorie à la pratique. Il pourrait par exemple être évalué par le nombre d'élèves qui fréquentent le bureau d'orientation, le nombre d'interventions publiques annuelles en termes de séances de causeries éducatives, de conférences, de visites d'entreprise, la capacité à administrer les tests.

#### **2-1-4- Conseiller**

Conseiller en tant que verbe transitif c'est donner un avis pour modifier la conduite de quelqu'un, guider par des suggestions quant à la manière d'agir. Mais en tant que nom commun désigne une personne qui est chargée de donner des conseils, un spécialiste consultable en tant qu'expert professionnel. Le mot ou verbe conseiller est souvent rattaché au nom conseil qui désigne selon

L'U.N.E.S.C.O.(2003 : 3) *un processus à visée éducative se faisant habituellement dans une relation interactive dans le but d'aider une personne à apprendre plus sur elle-même et à utiliser cette découverte pour devenir un membre actif de la société .* Pour

Lhotellier (2001) cité par Maela (2002 :45) le conseil consiste à *accompagner une personne dans une délibération préparant une conduite à tenir dans une situation problème* .Le sens à donner à ce concept ici est celui d'une personne qui est chargée de donner des conseils.

#### **2-1-5- Orientation**

En rapport avec l'éducation, l'orientation peut se définir selon l'U.N.E.S.C.O.(1996 : 8) *comme une pratique éducative de type continu visant à aider chaque individu à choisir lui-même la formation la plus conforme à ses aptitudes ,à ses goûts et à ses intérêts ; à s'y adapter en résolvant, éventuellement ,ses problèmes comportementaux et psychologiques ,académiques ,relationnels et sociaux , d'insertion à la vie active en vue de son plein épanouissement personnel et de la satisfaction des besoins de la société dans une prise en compte des impératifs de développement de pays et de ses perspectives de progrès économique, social et culturel .*

Pour Okene (2009 : 100) l'orientation est *une méthode d'assistance, une démarche ou une pratique éducative de type continu visant à aider chaque individu à faire des choix délibérés et positifs lui permettant de se réaliser pleinement dans la vie*

C'est cette dernière définition que l'on doit retenir dans le cadre de ce travail.

#### **2-1-6- Conseiller d'orientation**

Selon le guide d'utilisation de la batterie de tests pour la première année industrielle (2014 : 2). *Le conseiller d'orientation est un professionnel de l'éducation dont le rôle est d'assurer le suivi psychopédagogique des élèves, d'informer les membres de la communauté éducative sur les réalités du monde scolaire, les possibilités de formation et leurs débouchés professionnels, et d'aider les élèves à faire des choix scolaires et professionnels judicieux et cohérents en tenant compte de leurs aptitudes, attitudes et des réalités du monde du travail.* C'est donc un professionnel de l'éducation dont la charge incombe de donner les conseils et de guider les élèves sur les choix des filières d'études et de la construction des projets professionnels. L'appréciation du contenu des programmes et des méthodes d'enseignement par rapport aux caractéristiques psychologiques des élèves et aux besoins en compétences de l'économie nationale ; l'aide au choix des études, des professions et à la vie en général ; le suivi psychopédagogique des élèves ; le conseil aux élèves dans la gestion de leurs divers problèmes scolaire, d'insertion socioprofessionnelle, personnels et relationnels.

### **2-1-7- Milieu scolaire**

Le milieu scolaire peut se définir comme un cadre de formation des jeunes citoyens qui seront amenés à servir la nation dans les années à venir. C'est l'environnement physique interne où se réalise l'action d'éducation au sein d'une institution scolaire (écoles, lycées, collèges etc.). C'est le lieu de l'éducation formelle où se transmettent les savoirs, les savoir-faire, le savoir-être et les pratiques du savoir. Il est caractérisé par de nombreux mouvements comme, les enseignements, l'administration scolaire, le règlement intérieur, les conseils de classe, la communauté éducative, la pratique de l'orientation etc. Il connaît le plus souvent et de manière récurrente un certain nombre de problèmes. A l'instar des violences, des harcèlements, l'indiscipline, les difficultés d'adaptation de certains élèves, grossesses, les fugues, la prise de la drogue, le groupe des pairs avec les mauvaises compagnies etc.

Le milieu scolaire dont il s'agit ici est constitué des lycées et collèges d'enseignement secondaire où le conseiller d'orientation exerce ses fonctions.

## **2-2- REVUE DE LA LITERATURE**

### **2-2-1- Le modèle de l'engagement productif**

L'engagement productif a été théorisé par Malboeuf et Daigle(2005) dans un journal Québécois intitulé : IVEY BUSINESS JOURNAL. Il s'agit pour ces auteurs de penser la rentabilité, l'efficacité de l'entreprise à l'aide d'une coordination d'actions dans la relation d'embauche et de travail entre un employeur et son employé. Nous savons très bien et de façon incontestable que le leitmotiv, mieux le maître mot du travail en entreprise c'est la rentabilité qui traduit implicitement la productivité au maximum et l'enrangement des bénéfices. Il s'agit donc ici en amont lors de l'embauche de chercher l'employé susceptible de répondre au mieux à ce souci de rentabilité. Et en aval, lorsqu'il est déjà employé, de s'assurer au quotidien qu'il est dans les conditions idéales de productivité. Car l'acte d'embauche ne saurait être un acte d'apitoiement ou de faveur qu'on fait à un chercheur d'emploi. C'est n'est pas parce que quelqu'un cherche du travail que l'on devrait lui en procurer, encore va-t-il falloir qu'il puisse répondre aux critères exigés et au profil du poste à pourvoir. De préférence même, un engagement à l'essai serait nécessaire pour qu'on puisse le juger au pied du mur. Ainsi, pour ces auteurs, il s'agit d'aller au-delà de la simple motivation et de la rémunération pour interroger les facteurs de l'engagement du personnel à sa tâche. Cet engagement productif permet selon Jaffaldon et Muchinsky (1985) cité par Eta & al.(2009 : 7 ) *de faire la*

*différence entre la satisfaction des employés, la productivité individuelle, et la rentabilité de l'entreprise.* Il s'agit donc de faire en sorte que l'employé puisse se satisfaire dans l'accomplissement de sa tâche. Il doit être dans un état d'esprit qui le pousse à poser les actions positives grâce à l'implication à sa tâche dans le but de donner le meilleur de lui-même par la production non seulement de quantité mais aussi de qualité de la structure qui l'embauche. L'engagement productif peut donc être perçu en d'autres termes comme ; une disposition psychosomatique qui amène un individu en situation de travail à s'impliquer à sa tâche de manière à atteindre les objectifs qui lui sont assignés dans la structure qui l'embauche. C'est donc une disposition d'émulation d'une personne en situation de travail.

L'engagement productif est un modèle de gestion moderne des entreprises qui ont le souci de performance. Il est encore appelé model de quatre piliers parce qu'il fait intervenir quatre éléments interdépendants et indissociables. Il s'agit selon Malboeuf et Daigle de l'arrimage, de la capacité, des ressources, de la motivation. Pour ces auteurs, l'application indissociable de ses quatre piliers est la condition sine qua non de la rentabilité. Parce que les quatre piliers doivent être mises en œuvre sans les disloquer pour produire un seul fruit qui s'appelle : rentabilité. Quoi qu'il en soit, de quoi s'agit-il dans ces piliers ?

#### ➤ **L'arrimage**

En effet, l'arrimage peut être perçu comme un engagement mutuel entre l'employeur et son employé. Il s'agit d'un ensemble d'actions réciproques entre les deux parties puisque l'acte d'embauche est comme un contrat qui a des effets entre les parties. L'employeur doit définir les objectifs et les enjeux qui sont assignés à la tâche qu'il confie à l'employé, élaborer les stratégies de leur mise en œuvre, donner les orientations et les axes possibles pour les atteindre. Disons tout compte fait ici que la politique générale de la structure lui incombe. Quant à lui, l'employé ne doit pas être en marge de cette politique mais plutôt partie prenante, notamment par son appropriation. Il doit faire sien les objectifs et les enjeux qui y en découle. C'est cela l'arrimage, que dire donc de la capacité ?

#### ➤ **La capacité**

La notion de capacité ici renvoie non seulement au background initial de l'employé, mais aussi celui qu'il acquière tout au long de sa carrière. En effet, l'employeur devrait s'assurer que l'employé a une formation qui cadre avec la tâche, qu'il a les aptitudes

nécessaires de l'accomplir, qu'il est régulièrement recyclé pour adapter sa formation aux nouvelles exigences. Pour tout dire, le pilier capacité tient compte de la formation initiale et de la formation continue. Cette étude ne va se focaliser que sur le volet formation continue.

➤ **Les ressources**

Il s'agit des éléments matériels mis à la disposition de l'employé pour les nécessités de services de sa tâche. Elles peuvent être matérielles, financières, humaines.

➤ **La motivation**

La motivation peut être de deux ordres, la motivation intrinsèque qui est la satisfaction interne d'un sujet dans la réalisation de sa tâche (amour pour le métier, vocation etc.), la motivation extrinsèque qui est l'ensemble des éléments extérieurs qui réconfortent un sujet dans la réalisation de sa tâche (augmentations, les promotions, les bonus, des gratifications, des décorations, salaire, environnement de travail, considération des autres etc.).

Ainsi dans quelle mesure ce modèle peut s'appliquer dans le secteur de l'orientation conseil au Cameroun ? Pour répondre à cette question, il serait utile de faire un bref aperçu sur l'histoire de l'orientation au Cameroun pour dégager les problèmes y afférents afin de relever la pertinence de ce modèle.

## **2-2-2- Histoire de l'orientation au Cameroun**

L'histoire de l'orientation au Cameroun a été retracée par deux auteurs : Bomda(2008) et Okené (2009). Pour ces auteurs, l'orientation au Cameroun remonte à la période avant les indépendances. Notamment en 1945. Pour la retracer dans le cadre de cette étude, il faudra distinguer trois grandes périodes. La période de l'orientation sélection et prescription de 1945 à 1964 ; la période de l'orientation scolaire universitaire et professionnelle de 1964 à 1996, la période de l'orientation-conseil de 1996 à nos jours. Il s'agira de faire un bref aperçu sur l'évolution de l'orientation dans notre pays. Ainsi, cet aperçu comprend : les grandes périodes de l'orientation et d'autres réformes en orientation au Cameroun.

### **2-2-2-1- Les grandes périodes de l'orientation au Cameroun**

➤ **La période de l'orientation sélection et prescription (1945-1964)**

L'orientation dans son acception de départ avait une connotation relative au monde professionnel. Il s'agissait de l'adaptation de l'opérateur humain à son poste de travail. Ainsi,

l'orientation avant l'indépendance du Cameroun et même après fût d'abord une orientation professionnelle. Car il s'agissait de sélectionner les élèves dans les établissements au moyen des tests psychotechniques pour travailler dans des plantations agricoles du colon. Pour Bomda (2008 :28) *le souci premier n'était donc pas la formation de la ressource humaine nécessaire au décollage économique du Cameroun, mais à celui de la Franc.* Après 1960, ce caractère prescriptif de l'orientation va continuer, parce que la nécessité va s'imposer pour le remplacement des postes de travail qui était alors occupés par les expatriés Français. Il faut noter à cette période l'élève subissait l'orientation, ses intérêts et ses aspirations n'étaient pas pris en compte. Peu à peu, l'orientation va intégrer le monde scolaire.

➤ **La période de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (1964-1996)**

En effet, dès 1964 certaines structures d'orientation commencent à se mettre en place. Il va être ouvert en 1981 par l'entremise de l'arrêté n°284/B1/87/MINEDUC/DES du 16 novembre 1981 une section des élèves conseillers d'orientation. Avant les conseillers d'orientation étaient formés en France. Cette première promotion (1984) formée sur le sol Camerounais et les autres qui suivaient vont être dispatchées dans les ministères en charges de l'éducation et des questions de formation professionnelle. Il faut noter que durant cette période, les conseillers d'orientation n'intervenaient pas encore dans les établissements de façon permanente, ils travaillaient dans les délégations et au ministère.

Néanmoins, ils faisaient des tournées et des descentes dans les établissements pour s'entretenir avec des élèves sur le choix des filières dans les paliers d'orientation (5<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 2<sup>nd</sup>, 1<sup>ere</sup>), mais aussi pour les aider à élaborer eux même leur projets scolaires et professionnels. Ils étaient requis dans l'organisation des concours d'entrés en première année des collèges d'enseignement technique et des classes de secondes des lycées d'enseignement technique. Lors des descentes dans les établissements, le processus d'orientation se faisait en deux phases : la première était la phase pédagogique et la deuxième la phase de décision.

Pendant la phase pédagogique, ils faisaient de l'information sur des études et leurs débouchés professionnels. Cela était possible à travers des brochures, les séances collectives d'information, l'organisation des carrefours métiers, etc. Par ailleurs, l'évaluation de la personnalité des élèves était aussi prise en compte. Cette évaluation se faisait au moyen des tests collectifs qu'on faisait passer aux élèves dans le but d'appréhender leurs aptitudes et intérêts et de les situer par rapport au groupe.

Pour ce qui est de la phase de décision , les conseillers d'orientation prenaient part aux conseils de classe de fin d'année pour décider de l'orientation scolaire, universitaire, et professionnel des élèves en fonction des observations sur les facteurs de réussite, des aptitudes et intérêts des élèves. Malheureusement du fait de leur faible nombre, la plus part de leur décisions n'étaient pas prises en compte. Les enseignants majoritaires aux conseils de classes imposaient leur diktat en se basant prioritairement sur les notes de l'élève au courant de l'année et de son comportement disciplinaire. Pourtant, selon Bomda (2008:43) *la note n'est pas un indicateur fiable des performances d'un élève. Au-delà, il est possible d'y lire aussi les aptitudes de l'enseignant, la qualité du système éducatif et l'intérêt de l'entourage de l'enfant pour ses études.* Il est à noter mais aussi à le déplorer que ce primat accordé à la note de l'élève pour l'orienter est encore de nos jours courant dans nos lycées et collèges.

En 1993, par le truchement du circulaire n° 31/B1/464/ MINEDUB du 22 Juillet 1993 portant intervention des conseillers d'orientation au secondaire, les conseillers d'orientation peuvent être affectés directement dans les établissements pour exercer leurs missions. En 1995, on institue les journées d'orientation académiques et professionnelles dans chaque université d'Etat.

#### ➤ **La période de l'orientation-conseil (1996 à nos jours)**

Les états généraux de l'éducation organisés au Cameroun en 1995 reconnaissent l'éducation comme une priorité nationale. Ce qui a été inscrit dans la loi constitutionnelle du 18 janvier 1996 au point où en 1998 la loi n°98/004/du 14 Avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation primaire et secondaire au Cameroun intervient. L'article 29 de cette loi accorde une place importante à l'orientation en ces termes : *les activités d'orientation et de psychologie scolaire s'effectuent au cours de la scolarité de l'enfant à tous les niveaux d'enseignement.*

Pour Okené (2013 :76) la période de l'orientation-conseil est l'ère de l'orientation intégrale. Ici il ne s'agit plus seulement de faciliter le parcours scolaire et académique de l'élève et de le préparer à l'exercice d'un métier. Avec l'orientation intégrale, l'individu est au centre des préoccupations, et on tient compte de toutes les dimensions de sa personnalité en relation avec les fluctuations de son environnement social. Pour cet auteur, *l'orientation intégrale vise l'acquisition des compétences pratiques et sociales, celles de la vie courante, autrement dit celles objectivement observables et efficaces de l'individu en rapport avec son propre corps et son milieu.* En d'autres termes, parler de l'orientation intégrale signifie



trouver le juste équilibre entre les caractéristiques (aspirations, aptitudes, compétences) de la personnalité d'un individu et les éléments de son environnement. Il faut dire que l'orientation conseil s'inscrit dans un programme mis sur pied depuis 1996 (le POC ou programme d'orientation et de conseil pour le développement de la jeunesse en Afrique adopté au Mali en 1996). Ce programme a pour objectif de rendre l'apprenant autonome et responsable dans ses choix. En effet, cela vient rompre avec l'orientation prescriptive où l'apprenant était passif, non maître de son orientation parce que ses goûts et ses aspirations n'étaient pas pris en compte.

### **2-2-2-2- Les autres réformes de l'orientation au Cameroun**

L'année 2000 a été décisive dans l'histoire de l'orientation au Cameroun. Car à travers le décret n°2000/359 du 05 décembre portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation nationale, le corps des conseillers d'orientation va voir le jour. Ce texte réglementaire va consacrer une légitimité institutionnelle aux professionnels d'orientation-conseil. Ils ne seront plus intégrés à la fonction publique comme enseignants mais plutôt comme conseillers d'orientation. La même année, une circulaire du ministre des enseignements supérieur fait intervenir les conseillers d'orientation à l'enseignement supérieur. Désormais, les CO seront chargés d'informer les étudiants et le public sur les niveaux, les filières et les lieux de formation universitaire et sur les opportunités de formation offertes en rapport avec les besoins des milieux socioprofessionnels. Et cela doit être fait à travers les journées portes ouvertes, le salon des étudiants, les journées d'orientation académiques et professionnelles. Cela sera entériné par la loi d'orientation de l'enseignement supérieur de 2001.

Concernant les établissements scolaires, trois circulaires vont être signées le 19 février 2001 précisant respectivement : les missions d'un conseiller d'orientation au sein d'un établissement scolaire ; le rôle des partenaires du conseiller d'orientation ; les principes, mécanismes de fonctionnement et procédures d'orientation et de conseil des élèves.

Ainsi, dans un établissement, le conseiller d'orientation a pour rôle : l'information sur les filières d'étude et leurs débouchés (collecte, traitement, diffusion) l'aide à l'adaptation scolaire. Le conseil, La sélection, le placement et l'aide à l'insertion professionnelle. La recherche appliquée au problème de l'éducation.

Pour ce qui est du rôle des partenaires du conseiller d'orientation :

**Le chef d'établissement** est chargé entre autre de : fournir un espace approprié aux consultations individuelles garantissant ainsi aux élèves assurance et confidentialité. De mettre à la disposition du conseiller d'orientation selon les moyens disponibles, du matériel technique et de bureau nécessaire à l'accomplissement de ses différentes tâches. Il doit par ailleurs définir les mécanismes d'une bonne collaboration avec les autres partenaires du conseiller d'orientation. Il doit aussi l'associer à toutes les instances administratives et pédagogiques de l'établissement scolaire ;

**le censeur** doit prévoir les plages horaires officielles dans les emplois de temps pour l'orientation et le conseil ;

**le surveillant général** doit diriger vers le conseiller d'orientation les élèves à problèmes pour diagnostic et suivi ;

**l'enseignant** est chargé de détecter et de soumettre au conseiller d'orientation tous les cas des élèves en situation d'échec scolaire ou présentant des troubles comportementaux ;

**l'élève** lui-même doit par une attitude active se fixer les objectifs et des moyens pour les atteindre. Il doit participer aux activités d'orientation conseil et solliciter les membres de la communauté éducative en cas de difficultés ;

**le parent d'élève** doit collaborer étroitement avec le conseiller d'orientation en lui donnant les informations utiles à une meilleure connaissance de l'enfant. Il doit s'investir dans la phase de dialogue en émettant à temps son avis circonstancié sur les vœux d'orientation scolaires de son enfant. Il doit par ailleurs participer activement aux entretiens d'aide et aux causeries éducatives organisées au sein de l'établissement scolaire ;

Par ailleurs, une décision du ministre de l'éducation nationale en date du 27 janvier 2004 institue le volume horaire destiné à l'orientation scolaire. Ainsi, selon l'article 4 de cette décision *En aucun cas, le volume horaire hebdomadaire par conseiller d'orientation dans les salles de classes ne peut aller au-delà de six(06) heures.*

En Aout 2007 le ministre des enseignements secondaires nomme les premiers conseillers d'orientation chef de service. En 2009 le cahier de charge du conseiller d'orientation au Cameroun est élaboré. Il va être institué dans les établissements par un arrêté en date du 05 mars 2010. Quoi qu'il en soit, quelle est sa portée dans le paysage scolaire du CO ?

➤ **Les avancées du cahier des charges du conseiller d'orientation dans un établissement**

Le cahier des charges du conseiller d'orientation scolaire est un document de travail qui présente les activités qu'un conseiller d'orientation doit mener au sein d'un établissement. L'arrivée de ce cahier des charges a permis d'harmoniser les activités d'orientation dans les établissements scolaires au Cameroun. Avant, bien qu'un programme d'orientation existait depuis 2002, chaque établissement concevait les thèmes sur lesquels l'entretien avec les élèves en salle devait porter. Or avec le cahier des charges, ce sont les mêmes thèmes qui sont abordés dans tout l'établissement. Il a aussi permis d'harmoniser les approches méthodologiques des CO.

En effet, avec le cahier des charges le CO a trois grands types d'activités à mener dans un établissement scolaire.

**Les activités de formation** : celles-ci concernent les enseignements donnés en classe en matière d'orientation-conseil. Elles sont réparties en 05 modules étalées sur 24 sessions de formation. Chaque session de formation en classe dure 01 heure. En dehors de ces activités menées en classe, le CO est aussi tenu de mener les activités de groupe pour sensibiliser la communauté éducative sur l'un des thèmes du programme d'orientation. Ces activités de groupe peuvent se faire à travers des causeries éducatives, des tables rondes, des conférences débats, les émissions radio et télé, des carrefours métiers, des pièces de théâtre, des focus group etc.

**Les services adaptés** : Ce sont des prestations offertes aux élèves, personnels enseignants, et parents d'élèves à travers certaines techniques de communication et des tests psychologiques. Ces services portent sur ; l'évaluation psychologique, le counseling, l'appui aux équipes éducatives et pédagogiques, l'assistance aux parents d'élèves. Autrement dit ; dans les services adaptés, le CO pour aider l'équipe éducative et l'élève, utilise deux techniques qui sont : le counseling et le testing. Le counseling est une technique d'entretien face à face qui consiste à aider une personne à exprimer ses problèmes et à identifier les pistes de solution possibles. Le testing quant à lui concerne l'administration des tests psychotechniques.

**Les activités administratives et de recherche** : pour ce qui est des activités administratives, le CO est tenu de ; participer aux différents conseils d'établissement, prendre

part aux réunions organiser par les responsables régionaux et départementaux des enseignements secondaires. Il doit élaborer le tableau de bord (données statistiques) de l'établissement. Il rédige les rapports d'activités et suit la mise en œuvre des textes règlementaires en matière d'orientation conseil dans l'établissement. Il participe à l'élaboration des emplois de temps de classe avec le censeur ou le chef des travaux. Il doit suivre et encadrer les élèves conseillers d'orientation stagiaires. Quant aux activités de recherche, il est tenu de : élaborer des monographies sur les formations et métiers de la localité, étudier le rendement scolaire et les tendances d'orientation dans l'établissement.

Par ailleurs, sous l'égide de l'arrêté n°2012/267 du 11 juin 2012 portant organisation du ministère des enseignements secondaires, l'inspection de pédagogie chargée de l'orientation et de vie scolaire est créée. Cette structure a pour mission de : suivre et encadrer les CO ; suivre, animer, valider, et évaluer l'ensemble des activités d'orientation. Comme leurs partenaires enseignants, les CO à travers cet acte règlementaire sont soumis à l'impératif pédagogique. C'est-à-dire, les CO ont désormais les inspecteurs nationaux et régionaux chargés non seulement de les évaluer, mais aussi de les aider à améliorer la qualité de leur travail sur le terrain. C'est donc dans cette logique qu'en 2013 les fiches de progression annuelle du programme d'orientation au Cameroun ont été élaborées. Ces fiches constituent la feuille de route du CO dans un établissement scolaire, car elles lui permettent d'organiser son travail tout au long de l'année.

Quoi qu'il en soit, malgré ces différentes réformes sur l'orientation-conseil au Cameroun, ce secteur connaît encore de nombreux problèmes qui empêchent sa visibilité.

### **2-2-3- Les problèmes de l'orientation au Cameroun**

L'orientation scolaire connaît beaucoup de problèmes qui peuvent se résumer en cinq points. Notamment : le recrutement des CO, leur formation, leur déploiement sur le terrain, leur perception par l'équipe éducative, et enfin la gestion des services et du personnel d'orientation.

#### **➤ Le recrutement des conseillers d'orientation**

La question du recrutement des conseillers d'orientation fait débat dans la littérature en orientation-conseil au Cameroun. Les écrits de Ngombe (1998), Bomda(2008a ;2008b,) et d'Okené (2009,2013) le démontrent à suffisance. En effet, d'après l'arrêté n°284/b1/b7/MINEDUC/DES du 16 novembre 1981 portant création de la section des élèves

conseillers d'orientation à l'ENS de Yaoundé, le concours pour cette section est ouvert aux titulaires de toute licence reconnu par le ministre de l'éducation nationale. Ainsi, du fait de cette ouverture, beaucoup de licenciés de l'enseignement supérieur qui pour les raisons d'opacité du marché du travail y font en majorité recours. Raisons pour laquelle un nombre élevé de candidat frappe aux portes de cette filière chaque année. Elle a même été surnommée filière d'Elite ou l'ENAM de l'école normale en comparaison à l'école nationale d'administration et de la magistrature qui fait comme elle aussi l'objet d'une ruée de candidats lors du concours chaque année. L'on dénombre en moyenne chaque année 2500 candidats pour environs 50 places en compétition. Les diplômés en droit, économie et sciences politiques y sont majoritaires comme l'atteste les statistiques suivants de Fonkoua et Youtha (2008). En effet, selon ces auteurs, depuis 1984 jusqu'en 2008 on a formé au Cameroun plus de 1400 Conseillers d'Orientation parmi lesquels près de 500 exercent dans Les structures déconcentrées : DPES, DDES, et établissements scolaires. Parmi les CO en service ; près de 55% sont juriste, 35% d'économistes, 7% de psychologues et assimilés, 3% de titulaires d'autres titres. Pourtant selon Okené(2009 :54) *la profession de conseiller d'orientation est avant tout un débouché professionnel direct des études de psychologie.*

Et quand l'on sait que le premier rêve d'un étudiant en droit ou en économie au Cameroun est d'être : magistrat, inspecteur des impôts, administrateur civil, diplomate, commissaire de police, lieutenant dans l'armée etc. Faute donc de l'avoir été et d'avoir fait l'E.N.A.M. en moyenne cinq fois, on se déverse alors à l'école normale le seul rempart qui puisse rester pour prémunir contre l'érosion du chômage, le sentiment de déclassement social (Bourdieu, 1973), la garantie de la quiétude dans la fonction publique.

Bomda (200. :211) ne dit pas autre chose lorsqu'il martèle avec autorité que : *La section des élèves conseiller d'orientation à l'école normale supérieure de Yaoundé doit cesser d'être le lieu de refuge des déperdus du système universitaire Camerounais et des personnes en quêtes de matricule à la fonction publique. Elle ne doit plus se présenter comme la prostituée(...) En ouvrant les portes de ce concours à des linguistes, juristes, les biologistes, archéologues, anthropologues et autres, l'image de marque de l'orientation-conseil en pâtit.*

Par ailleurs, l'étude menée par Ngombe (1998 :44) relève qu'il existe une inadéquation entre la profession exercée et la profession souhaitée dans le secteur de l'orientation scolaire au Cameroun. Car sur les 71 sujets (élèves conseillers d'orientation) interrogés en 1998, seule 1 sujet en s'inscrivant en faculté désirait être conseiller d'orientation soit 1.40%. Les 70 autres sujets soit 98.60% avaient portés leur choix à d'autres métiers qui cadraient avec leurs aspirations professionnelles. Il n'était donc pas surprenant que *la plupart des individus interrogés aimeraient même après deux années de formation changer de carrière. L'E.N.A.M reste leur point de mire. Leur choix est conforme à leurs ambitions professionnelles exprimées dès leur inscription en faculté. Ces individus ne se trouvent pas à l'aise en conseiller d'orientation. Ils y sont par la force des circonstances économiques.* Il serait de mauvaise foi pour nous dans une telle situation de parler de vocation initiale pour le corps des conseillers d'orientation au Cameroun.

Tsafak (1998 :37) s'appesantit sur la problématique de la vocation, la conscience professionnelle, la culture professionnelle de l'éducateur qui pour nous s'adresse au premier plan au conseiller d'orientation en milieu scolaire au Cameroun. Pour cet auteur, la vocation est un appel, une aptitude, un don de soi parce que l'individu qui l'a, la manifeste par le dévouement, l'attachement à son métier. Il distingue les signes externes et internes de la vocation professionnelle. Sous le registre des signes internes, nous avons le goût pour les choses de l'esprit, l'intérêt pour l'enfant, l'adolescent et la jeunesse, le besoin d'agir sur autrui. Pour ce qui est des signes extérieurs, l'on note le sens de la responsabilité, le sens de la mission, la conception à la tâche qui désigne *l'ardeur au travail qu'il exerce avec enthousiasme et non avec tiédeur et résignation comme un prisonnier accomplissant un travail forcé* le soin qu'il apporte à l'accomplissement de sa tâche qui n'est ni bâclée, ni négligée mais appliquée, sa considération du métier qui prend le pas sur celle des convenances personnelles. Il existe donc les vraies et les fausses vocations. La fausse vocation traduit l'idée selon laquelle on arrive à un métier non pas parce que nous l'avons souhaité au départ, mais par contrainte d'obtenir un emploi. La vocation elle-même peut être innée (initiale) ou acquise.

La littérature qui précède révèle que la visibilité de l'orientation au Cameroun subit un coup parce que la filière conseiller d'orientation ouvre ses portes aux individus qui : non seulement n'ont pas le diplôme approprié et donc la qualité pour l'exercice de la fonction de conseillers d'orientation, mais aussi qui manque de vocation initiale. En d'autres termes, le recrutement constitue un problème de l'orientation au Cameroun à cause de l'hétérogénéité de

backgrounds et du manque de vocation dès même l'entrée dans la profession. Que dire de la formation des conseillers d'orientation ?

➤ **La formation des conseillers d'orientation au Cameroun**

Les conseillers d'orientation sont formés sur le sol Camerounais depuis 1981 jusqu'à nos jours. Ainsi, la formation tant théorique que pratique des CO au Cameroun connaît des difficultés.

**La formation initiale :** la formation des CO se fait pendant deux ans en attendant l'ouverture du premier cycle. À l'heure actuelle, les CO sont formés dans les écoles normales d'enseignement supérieur (ENS de Yaoundé, ENS de Maroua, ENS de Bambili) et dans les écoles normales supérieures d'enseignement technique (ENSET de Douala, ENSET de Kumba). Selon Fonkoua et Youtha (2008), le conseiller d'orientation est un personnel qui a au moins une triple compétence dans le paysage éducatif Camerounais: les compétences liées à la connaissance de l'individu et des groupes, les compétences liées à la connaissance du milieu scolaire et universitaire, et enfin les compétences liées à la connaissance du monde économique. Pour l'instant et compte tenu de l'ineffectivité du premier cycle de la filière conseillers d'orientation dans nos écoles normales, il entre au second cycle de l'enseignement supérieur avec une licence toutes filières confondues, il reçoit une formation axée sur les connaissances fondamentales (la psychologie, la sociologie, l'économie, la pédagogie, l'administration et la planification), les connaissances pratiques (les statistiques, la démographie, l'informatique), et enfin les connaissances professionnelles (la pratique des tests, les techniques d'entretien, d'information, d'orientation et de conseil, l'éthique et déontologie, un mémoire de fin d'études et le stage professionnel).

Cette formation l'habilite à conseiller et orienter au niveau scolaire, universitaire et professionnel, mais il peut être rattaché aux structures utilisant la psychologie appliquée telle que, les services de la main d'œuvre, les services divers de la sélection professionnelle dans les administrations publiques et privées et plus précisément les services de ressources humaines qui s'intéressent aux problèmes de l'insertion socioprofessionnelle.

Or dans la réalité, Bomda constate que les conditions de formation des CO ne sont pas du tout adéquates. Car la majorité des enseignements restent théoriques consistant dans la majeure partie des cas à niveler le niveau des étudiants vu la problématique de l'hétérogénéité de backgrounds.

Bien plus, le travail du conseiller d'orientation étant essentiellement basé sur la pratique des tests psychotechniques (fabrication, étalonnage, réadaptation). Il se trouve que le département de science de l'orientation et de psychologie appliquée, créé à l'ENS de Yaoundé en 1997 non fonctionnel aurait permis d'ouvrir une testothèque pour apprendre aux élèves conseillers à manipuler les tests psychotechniques. Par ailleurs, l'auteur constate que ce sont en majorité les spécialistes en sciences de l'éducation qui forment les conseillers d'orientation. Sur un tout autre plan, la durée du stage pratique est relativement courte pour doter les étudiants stagiaires des compétences pratiques nécessaires dans l'exercice de leur fonction future. Car le stage dans nos écoles normales dure environs 02 mois.

Tsafack (2006 :15) dans ses travaux sur l'offre de formation à l'école normale supérieure de l'université de Yaoundé 1, identifie deux modèles de formation. La formation en alternance et la formation simultanée. Dans le modèle alternatif, l'école offre une formation exclusivement professionnelle à des individus ayant déjà réussi la formation académique requise dans le secondaire ou dans les facultés universitaires. Ici les enseignements sont choisis et offerts en vue de la préparation à l'exercice d'une profession spécifique et non d'élever le niveau académique suppose déjà acquis puisque posé comme condition préalable à l'admission. Pour ce qui est du modèle simultané, l'école offre à la fois la formation académique et la formation professionnelle qui répond aux besoins l'emploi et de l'exercice des métiers de l'éducation. En effet, l'auteur s'interroge sur la qualité de la formation dispensée dans cette institution. En d'autres termes, il s'agit de savoir si cette offre de formation est capable de doter les apprenants des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de leur fonction. Il affirme en conséquence qu'*une école n'est pas professionnelle par le simple fait qu'on l'affirme(...)* la professionnalisation doit se traduire dans les programmes, dans la pratique maîtrisée des activités de formation, dans le statut, les compétences et les performances des diplômés sur le terrain. Cette thèse nous paraît crédible dans la mesure où les compétences des conseillers d'orientation sur le terrain amènent à réfléchir. Il semble avoir un décalage entre la théorie et la pratique, lequel pourrait peut-être se briser si le département d'orientation et de psychologie appliquée créé en 1997 était fonctionnel.

Pour remédier à cette situation, Okené propose pour rendre professionnelle la formation des CO de créer un centre de d'application où les CO chevronnés y exerceraient à temps plein. Que la section conseiller d'orientation entretienne des rapports de partenariats et d'échanges d'expériences avec les instituts étrangers du même domaine. D'ouvrir le cycle de



doctorats dans les universités d'État en orientation-conseil afin d'améliorer la théorisation du domaine.

**La formation continue :** concernant la formation continue des CO, il est à noter que les conseillers d'orientation n'ont jamais connu de stage de recyclage en orientation faute de l'existence d'une structure adéquate à cet effet. Néanmoins, ils bénéficient au niveau régional et départemental des séminaires de renforcement des capacités. Avec l'arrivée de l'inspection de pédagogie chargée de l'orientation et de vie scolaire, les inspections ont été créées et les CO sont inspectés dans les établissements. Au cours de ces inspections, les carrefours pédagogiques y sont souvent organisés à la fin pour renforcer leurs compétences.

#### ➤ **La perception de l'orientation**

Le CO fait l'objet d'une perception négative dans l'imagerie populaire et chez les membres de la communauté éducative. De par ses conditions de recrutement et son comportement sur le terrain, il est véhiculé au sein du public l'image selon laquelle le conseiller d'orientation est un personnel qui n'a pas assez de travail. Son travail est réduit à l'information sur les études et leur débouchés. En plus, l'orientation serait le métier que tout le monde peut faire même si on n'a pas été formé. Raison pour laquelle leur travail est de perpétuellement contester.

L'étude d'Egnowe Epenza menée en 2007 décrit en détail cette situation. En effet, l'auteur a mené son étude auprès de 30 enseignants et 120 élèves du lycée de Deido. Il en est arrivé à la conclusion selon laquelle, 77,19% d'élèves se plaignent de ne pas avoir la possibilité de rencontrer les CO parce qu'ils sont absents dans leur bureau et 15% d'élèves dû au fait qu'ils ne les connaissent pas physiquement. Il n'est donc pas surprenant que 42,11% d'élèves font eux-mêmes leur choix d'orientation tandis que 52,63% refusent les choix lorsque ce sont les CO qui l'on fait ; car ils estiment que ces choix sont à 92,94% incompatibles avec leurs aspirations professionnelles. Quant aux enseignants, 12% estiment qu'on peut se passer des CO dans un établissement scolaire.

Par ailleurs Bomda (2008) constate que malgré les efforts du gouvernement pour intégrer l'orientation dans les curricula de formation, elle se fait encore par suivismes des pairs, stéréotypie professionnelle, injonction parentale, jugements professoraux. En effet, la plupart des élèves choisissent les filières dans le seul but de suivre leurs amis. Les parents quant à eux contestent généralement les décisions d'orientation lorsqu'elles ne cadrent pas avec les

ambitions professionnelles qu'ils ont pour leurs enfants. Cela parce que la plupart d'entre eux veulent réaliser ce qu'ils n'ont pas été chez leurs enfants. Si l'on a voulu d'un magistrat dans la famille, notre enfant doit à tout prix devenir magistrat en dépit de ses capacités.

Tsala Tsala(2004) quant à lui déplore les préjugés et le discrédit que l'enseignement technique et professionnel continue à faire l'objet. Il serait alors un parent pauvre du système éducatif camerounais parce qu'on lui accorde peu d'importance. En effet, pour cet auteur, la mentalité bureaucratique reçue en héritage par la colonisation continue à habiter l'esprit de bon nombre de camerounais au point où l'on valorise l'enseignement général au détriment de l'enseignement technique. Ainsi, l'enseignement général polarise le gros des effectifs de la population scolaire et universitaire. Les élèves éprouvent peu d'engouement à l'enseignement technique qui reste encore considéré comme l'ordre d'enseignement réservé à ceux qui n'ont pas la tête pour poursuivre les études. Pourtant, selon l'auteur, seul cet ordre d'enseignement pourra permettre à notre pays de se développer et atteindre la croissance afin de résoudre les problèmes du chômage et du sous-emploi qui se posent avec acuité dans notre pays.

Lomna (2008 :3) ne dit pas autre chose lorsqu'il constate avec regret le désintéret que les parents et les élèves de la ville de Maroua ont pour l'enseignement technique .L'auteur regrette à juste titre que *malgré le chômage caractérisant ceux qui ont fait l'enseignement général et des multiples auto-emplois que procure un diplôme technique, les parents et élèves de la ville de Maroua ne font pas la queue devant les établissements d'enseignement technique* .Tandis que, dans le même temps lors des inscriptions en début d'année (2008:6) *les collèges et lycées d'enseignement général du Cameroun sont pris d'assaut par les parents et élèves* .La conséquence de cette situation est qu'on aboutit à un système éducatif tourné vers l'enseignement général au détriment de l'enseignement technique.

Selon l'annuaire statistique du ministère de l'enseignement supérieur de 2012, parmi les jeunes qui frappent aux portes de l'enseignement supérieur, 2/3 s'inscrivent dans les filières générales. Car en 2011, sur 44 588 diplômés Bacc+2 et Bacc+3, près de la moitié soit (49%) sont issus des filières des sciences sociales, 18% des sciences de l'éducation y compris la formation des enseignants, 13% des lettres, 11% des sciences, 7% de l'ingénierie, et 2% de la santé. Un tel constat traduit à juste titre un sérieux problème d'orientation dans notre pays. Ce qui ne peut malheureusement que conduire au chômage et au sous emplois. Sans compter le secteur informel qui occupe près de 90% de l'économie camerounaise.

### ➤ **Le déploiement des conseillers d'orientation**

Une fois formés dans les écoles normales, les CO sont affectés dans quelques établissements d'enseignement secondaires public. Les collèges privés n'en disposent pas à l'exception de quelques-uns. En 2008, selon Fonkoua et Youtha (2008), seulement 15% d'établissements d'enseignement secondaires publics disposaient d'au moins un conseiller d'orientation. Cela traduit le problème d'effectifs des CO sur le terrain. En effet, les CO sont en nombre insuffisant, les ratios officiels sont d'un CO/300 élèves et un CO/500 étudiants. Selon Bomda(2013) sur 1 574 452 élèves dénombrés en 2011 au secondaire, il n'y avait que 1 155 CO, soit un déficit de 4 093 CO à raison d'un pour 300 élèves. Pareillement, sur 207 887 étudiants recensés au supérieur, il y avait seulement 229 CO. Ainsi ce problème de ratios contribue en grande majorité au manque de visibilité que connaissent les services d'orientation dans nos établissements scolaires

### ➤ **La gestion des services et du personnel d'orientation dans les établissements**

La présentation de la gestion des services va précéder celle du personnel.

**La gestion des services d'orientation** : le budget allouer à l'orientation est de 75 FCFA/élèves dans les lycées et collèges d'enseignement général, et de 100/élève dans les lycée et collèges d'enseignement technique. La répartition de ce budget se fait comme suit : 20% de cet argent sont réservés aux structures départementales en charges des questions d'orientation, 10% aux structures régionales, 10% aux structures nationales, et 60% à l'établissement. Un simple raisonnement mathématique permet de constater que : pour un lycée général de 1 000 élèves, le budget réservé à l'orientation est de 75 000 FCFA, et c'est seulement 45 000 FCFA qui reviennent à l'établissement pour tout une année. Ce qui est largement insuffisant ne serait-ce que pour l'organisation de la journée nationale de l'orientation scolaire. Ainsi, du fait du déficit des moyens financiers et matériels, les services d'orientation ont de la peine à fonctionner normalement.

**La gestion de carrière du conseiller d'orientation** : sur le plan du profil de carrière, il est prévu que le conseiller d'orientation peut être chef de service après 10 ans de service, sous-directeur après 15 ans, directeur adjoint à 18 ans et directeur à plus de 18 ans dans les services déconcentrés du MINESEC. La nomination relevant du pouvoir discrétionnaire de celui qui en a la compétence, Bomda (2008) relève que jusqu'en 2008 : aucun CO n'était délégué départemental, ni délégué régional. Au sein des établissements, ceux qui ont été

promus étaient soit surveillant généraux, soit directeurs de CES. Même comme cette situation n'a pas considérablement changée, il faut tout de même noter qu'en 2007 les CO ont commencé à être nommés chefs de service dans les lycées. Actuellement malgré qu'ils sont peu nombreux, ils occupent les postes de censeurs voir même de proviseurs dans certains établissements.

Sur le plan salarial, le décret du 5 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires du corps de l'éducation nationale attribue aux conseillers d'orientation trois types de primes. La prime de technicité, la prime d'encadrement psychopédagogique, la prime de recherche et de documentation. Malheureusement, le décret du 04 février 2002 fixant les conditions et les modalités de paiement de ces primes ne reconnaît aux CO que la prime de technicité et renvoie le paiement de la prime d'encadrement psychopédagogique aux disponibilités budgétaires. Pourtant son équivalent la prime d'évaluation chez l'enseignant est payée. Ce décret a donc créé une injustice dans le traitement salarial entre les CO et les enseignants. Car un PCEG et n'en parlons pas d'un PLEG, a un salaire mensuel supérieur à celui du CO. C'est donc l'une de ces frustrations qui font en sorte que les CO fassent selon Okené (2013 :146) *des services d'orientation une porte d'entrée, de recherche, de passage et de sortie vers d'autres horizons ensoleillés*. Et en 2008 on comptait 64,29% de déperditions dans les rangs des CO sur le terrain.

Au regard de ce qui précède, force est de reconnaître que ni la conscience professionnelle, ni la vocation professionnelle initiale ou acquise ne sont la chose du monde la mieux partagée des conseillers d'orientation en milieu scolaire. Car il continue toujours à être entretenue au sein de l'opinion l'idée selon laquelle, le conseiller d'orientation a beaucoup de temps, il est invisible au sein de l'établissement, on le voit sporadiquement à l'école, les bureaux d'orientation sont dans la plupart du temps fermés, il s'intéresse plus à d'autres activités qu'à l'orientation-conseil. Bien plus, le pourcentage élevé des diplômés de droit et des sciences économiques dans cette filière est révélateur du malaise (c'est n'est pas parce qu'ils sont incapables mais parce que l'élément motivateur est la nécessité d'emploi et non l'envie de venir y faire carrière) que connaît ce secteur de l'éducation en particulier et de la problématique de l'insertion professionnelle dans notre pays en général. Par ailleurs, la rémunération les conditions de travail, des CO ne sont pas favorables à leur épanouissement. Ainsi, le modèle de l'engagement productif sied avec la situation parce qu'il démontre que si les quatre piliers qui le constituent sont appliqués de manière indissociable les CO peuvent être efficaces.

## 2-2-4- Les théories explicatives du sujet

### 2-2-4-1- Claude Levy-Leboyer et la ré-motivation au travail

Leboyer (2007) analyse les facteurs de la motivation au travail à l'ère du 21<sup>e</sup> siècle. Il part du contexte selon lequel la mondialisation de l'économie a opéré des changements notables dans le travail et dans la relation employeur – employé. Les conditions de travail ont changé avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui ont fait naître de nouveaux postes d'activités et un certain transfert de compétences de l'homme à la machine. Cela a fait installer la compétition à l'échelle mondiale ce qui a amené les entreprises à revoir leur mode d'organisation. On assiste dès lors à un nouveau management qui diffère du management scientifique de Taylor qui promouvait l'efficacité sur une analyse scientifique des tâches, la spécialisation des postes de travail sans prise en compte de l'environnement social. Ainsi le nouveau management exige d'établir un équilibre entre les conditions de travail de l'employé et les objectifs de performance de l'entreprise. On n'attend plus d'un employé d'exécuter fidèlement la tâche qui lui a été confiée, mais plutôt de faire preuve d'imagination, de créativité, d'innovation et d'anticipation. La motivation en situation de travail est tributaire non seulement de l'environnement de travail (motivation extrinsèque), mais aussi de la valeur que l'individu accorde à la tâche dont il est tenu d'exécuter (motivation intrinsèque). De ce qui précède, comment l'auteur entend-t-il « remotiver » dans une situation de travail ?

En effet, selon l'auteur pour remotiver l'individu au travail l'on doit permettre son implication dans la chaîne productive. Cela passe aussi par le style de leadership qu'il y-a au sein de l'organisation. L'auteur distingue deux types de leaderships ; transactionnel et l'autre transformationnel.

Pour Leboyer (2007 : 143), le leadership transactionnel *est un échange tacite entre celui qui dirige et celui qui est dirigé, et concerne exclusivement l'exécution des missions dont le cadre a la responsabilité assurant la motivation par la gestion rationnelle des récompenses extrinsèques*. Ce type de leadership ne permet pas l'autonomisation de l'employé, car ce qui lui est demandé c'est simplement d'accomplir la tâche qui lui a été assignée, il n'a aucune responsabilité à sa charge, celle-ci incombe à son supérieur hiérarchique.

Les leaders transformationnels quant à eux : Leboyer (2007 : 143) *mettent l'accent sur l'actualisation et le développement des compétences de leurs collaborateurs, encourage chacun à s'exprimer et à prendre des responsabilités*. Ce type de leadership crée les

conditions de responsabilité, rend autonome, stimule la créativité et l'initiative. Ici l'individu se forme à travers l'expérience.

#### **2-2-4-2- La théorie des relations humaines**

Cette théorie est mise au point par l'américain Elton Mayo dans les années 1940. Pour cet auteur, l'environnement apporte les changements dans le contenu du travail. En effet il débute ses travaux sur le principe selon lequel ; la réduction des heures de travail augmente la productivité. Il utilise donc la fatigue pour expliquer l'épuisement et l'ennui au travail, lequel pourrait être réduit par : le changement d'activité, la rémunération liée au travail, le travail à la tâche, le travail de groupe. Cette conception est en rupture et constitue une critique à l'approche de Taylor (1911) basée sur la division du travail en postes d'action où l'opérateur humain agit comme un robot. Cette vision mécaniste s'intéresse peu à la motivation de l'opérateur humain. Ainsi, pour Taylor, le seul élément motivationnel qui puisse pousser un individu à s'appliquer à sa tâche n'est que le salaire. Or Mayo considère que cette conception du taylorisme ne correspond pas à la réalité du fonctionnement humain. Plutôt Taylor avec sa position se trouve à l'origine de plusieurs troubles physiques et psychologiques pour les salariés. Selon Bomda (cours dispensé à l'ENS le 26 MAI 2015), Pour assoir sa théorie Mayo est appelé dans l'une de ses expériences dans une filature MILLS où l'ambiance était bonne au départ. Mais qui part la suite connaissait un turn over (les ouvriers qui abandonnent, qui manquent le travail) de l'ordre de 250% contre 5% dans le reste de l'entreprise avec à la clé de nombreux cas de dépressions. L'auteur arrive à la conclusion selon laquelle, le salaire n'est pas le seul élément motivationnel de l'individu au travail. Les ouvriers sont sensibles à l'attention dont ils font l'objet. Ils sont aussi sensibles à la modification de leurs conditions de travail. En d'autres termes, quand un ouvrier se sent observé avec considération valorisante, il réagit en s'appliquant mieux à sa tâche. En psychologie des organisations cela s'appelle l'effet HOWTHORNE (nom de l'entreprise au sein de laquelle il fait l'une de ses premières expériences).

Dans une autre expérience, Mayo est sollicité par le doyen de la HARVARD BUSINESS SCHOOL pour déterminer s'il faut ou non installer un système d'éclairage dans les ateliers afin d'obtenir un meilleur rendement. Les ouvriers de cette entreprise ne recevaient alors que la lumière naturelle à travers la toiture et parfois des fenêtres. Ainsi Mayo et ses collaborateurs divisent les travailleurs en deux groupes un groupe témoin et un groupe expérimental. Dans l'un on ne change rien, dans l'autre on le soumettait à un éclairage

intense. À l'issue de l'expérience et contrairement à ce qui avait été envisagé au départ, la productivité avait augmenté dans les deux groupes. On aboutira à la conclusion que les travailleurs se sentaient observés, l'attention qui leur avait été portée les convainquait de leur utilité.

Au total, pour Mayo : l'attention portée à l'individu, l'amélioration des conditions de travail, le climat organisationnel, l'ambiance de travail, l'esprit d'équipe sont des armes efficaces du rendement de l'individu au travail.

### **2-2-4-3- La théorie de l'auto-efficacité**

La notion d'auto-efficacité personnelle a été élaborée par Albert Bandura dans sa théorie sociale cognitive. Cette théorie conçoit le fonctionnement psychologique d'un individu comme *une interaction continue et réciproque entre les déterminants personnels, comportementaux et environnementaux* (1980 : 177). De cette définition, trois facteurs sont à prendre en compte ; l'environnement, le comportement, et la personne. Ces trois composantes doivent être en interaction pour déterminer le sentiment d'efficacité personnelle. Pour Bandura, (1989, cité par François, 2002, p. 521) Le sentiment d'efficacité personnelle lui-même peut se concevoir comme *les jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendues, ainsi que les croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie*. Autrement dit, c'est l'ensemble des représentations positives d'un individu de ses capacités qui constitue une base motivationnelle, de persévérance, et d'efficacité pour son action. L'auteur utilise le concept d'« agency » qui est une sorte de pouvoir d'agir qui pousse un individu à agir en même temps sur lui-même mais aussi sur son environnement lors de l'accomplissement d'une tâche donnée. L'« agency » perçoit donc l'individu comme l'agent actif de sa propre vie. Ainsi, les croyances des individus sur leurs efficacités personnelles influencent donc sur leurs activités, notamment comment ils pensent, se sentent, se comportent, se motivent. Pour Jacques Lecomte (2004 : 60) *le sentiment d'efficacité d'un individu ne concerne pas le nombre d'aptitudes qu'il possède, mais ce qu'il croit pouvoir en faire dans des situations variées*. Ainsi, le sentiment d'efficace personnelle peut se présenter de différentes manières selon les individus. Il peut être fort chez les uns et faible chez les autres. Et l'auteur dresse un profil psychologique de ces personnes dans les deux cas de figures.

En effet, les personnes à fort sentiment d'efficacité personnelle croient fortement à leur possibilité. Elles abordent les tâches difficiles comme des défis à relever plutôt que comme des menaces à éviter, elles se fixent de grands objectifs et conservent une forte implication à leurs égards. L'échec est perçu chez eux comme un effort insuffisant ce qui fait que cette vision d'efficacité améliore leurs performances, diminue leur vulnérabilité à la dépression. Par ailleurs, lorsqu'une personne doute de ses aptitudes et de ses compétences, cela diminue son sentiment d'efficacité personnelle. On dit alors que son sentiment d'efficacité est faible. Ce type de personne se caractérise par l'évitement des tâches difficiles dans les domaines où elle doute de leur capacité. Elles abandonnent facilement lorsqu'elles sont en face d'un obstacle et s'impliquent faiblement vis-à-vis des objectifs qu'elles décident de poursuivre. Elles pensent que leurs performances insuffisantes proviennent de leurs inaptitudes.

## **2-2-5- Formulation des hypothèses**

### **2-2-5-1- Hypothèse générale**

L'hypothèse de recherche générale de ce travail est la suivante : L'engagement productif appliqué au conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

### **2-2-5-2- Hypothèses de recherche spécifiques**

Nous avons quatre hypothèses de recherche spécifiques :

#### **➤ Hypothèse spécifique n°1(HR1)**

L'arrimage du conseiller d'orientation aux activités du cahier des charges améliore son efficacité en milieu scolaire.

C'est-à-dire que la maîtrise et l'adhésion par le conseiller d'orientation de la politique gouvernementale, des objectifs, stratégies et enjeux en matière de l'orientation et conseil scolaire améliorent son efficacité. Ainsi le conseiller d'orientation devrait comprendre que le premier objectif du gouvernement est d'éduquer les élèves dont il a la charge dans l'institution scolaire. C'est à dire développer les facultés mentales, intellectuelles, physiques, morales de l'élève et de permettre à celui-ci de s'intégrer dans la société tout en garantissant son épanouissement. Et cet éducation passe par la transmission des savoir, savoir-faire et savoir être .l'élève par l'action du conseiller d'orientation doit pouvoir s'adapter en milieu scolaire, et adopter les attitudes comportementales susceptibles résoudre un certain nombre de problèmes dont il pourra faire face ( éviter : les MST , les grossesses en milieu scolaire , la



prise des stupéfiants à l'instar du chanvre , du tabac , de l'alcool et autres comportements déviants comme le vandalisme ,l'incivisme , l'indiscipline). En termes d'enjeux, il s'agit de permettre non seulement la réussite scolaire et sociale de l'élève mais aussi d'améliorer la qualité du système éducatif. Sur le plan interne, c'est l'amélioration des taux de promotion, de réussite aux examens officiels, la limitation des abandons et des redoublements scolaires. Sur le plan externe il s'agit de préparer l'élève à l'élaboration d'un projet professionnel, à faire l'inventaire de ses compétences pour qu'il fasse la formation adéquate, s'informe sur les différentes formations et leurs débouchés de sorte que au sortir du système qu'il soit capable d'intégrer le monde professionnel en trouvant un emploi ou à s'auto-employer. Globalement, les enjeux du gouvernement en matière d'orientation-conseil sont donc : la limitation de l'inadéquation formation-emploi, la promotion de l'auto emploi, la limitation du sous-emploi, du taux d'insertion dans l'informel, du chômage grandissant des diplômés du système éducatif. Pour ce qui concerne les stratégies, il s'agit de la coordination des actions du conseiller d'orientation pour l'atteinte de l'objectif visé. Concrètement ce dernier doit pouvoir : dispenser les enseignements en salle de classe, organiser les causeries éducatives, les conférences, les tables rondes, les carrefours métiers, les séances de counseling ; administrer les tests psychotechniques ; participer aux différents conseils de l'établissement ; élaborer les monographies sur les formations et les métiers de sa localité d'affectation. Concernant le volet communication il doit pouvoir créer un climat d'échange avec les différents membres de la communauté éducative de l'établissement.

Au total, l'arrimage du conseiller d'orientation en milieu scolaire veut dire que ce dernier : connaît les objectifs qu'il doit pouvoir atteindre, comprend les enjeux qui y en découlent, développe les stratégies pour y arriver, crée un climat communicationnel pour permettre l'interaction des équipes éducatives de l'établissement.

➤ **Hypothèses spécifique n°2(HR2)**

La formation continue du conseiller d'orientation améliore son efficacité en milieu scolaire.

L'expérience professionnelle, les stages de recyclage en orientation améliorent l'efficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire. Autrement dit, il doit pouvoir développer ses aptitudes en terme de connaissances théoriques et pratiques nécessaire pour l'accomplissement de sa tâche à travers : les séminaires de renforcement des capacités, des carrefours pédagogiques afin d'activer son potentiel ; pratiquer un leadership

transformationnel de sorte à se créer une visibilité au sein de l'établissement, développer un comportement de coopération.

Ainsi le conseiller d'orientation pour être efficace en milieu scolaire concernant le pilier capacité doit avoir les aptitudes nécessaires, activer son potentiel régulièrement, avoir un leadership actif et une coopération active.

➤ **Hypothèse spécifique n°3(HR3)**

La disponibilité des ressources auprès du conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

Les ressources dont il s'agit sont de plusieurs ordres. Les ressources humaines qui comprennent non seulement le nombre de conseillers d'orientation que compte l'établissement mais aussi l'appui qui leur est donné par les autres membres de la communauté éducative. Notamment des enseignants, des parents d'élèves et surtout des élèves eux-mêmes. Les ressources pédagogiques concernent le matériel didactique les livres, les supports d'information comme les affiches les dépliants etc. les référentiels des métiers. Les ressources matérielles, ceux-ci regroupent tous les éléments du cadre de travail du conseiller d'orientation et peuvent se décliner en locaux notamment un bureau réservé à l'orientation, les équipements divers comme les ordinateurs, les tables, les chaises etc.

Les ressources financières qui sont constitué du budget réservé à l'orientation au sein de l'établissement, et autres appuis financiers publics ou privés.

En définitive les ressources susceptibles de déterminer l'efficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire sont de quatre ordres. Pédagogiques, matérielles, humaines, financières.

➤ **Hypothèse spécifique n°4(HR4)**

La motivation du conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

L'amour des enfants, la satisfaction d'accomplir ses fonctions, l'environnement propice, le désir de construire une carrière professionnelle en orientation et conseil scolaire, la vocation, les conditions de rémunération poussent le conseiller d'orientation à avoir un rendement meilleur.

### **2-2-6- Définition des variables**

➤ **Variable indépendante**

Engagement productif.

➤ **Variable dépendante**

Efficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire

## 2-2-7- Modalités, indicateurs et indices des variables

**Tableau 1: les modalités et les indicateurs**

Variable indépendante	modalités	indicateurs	indices	Variable dépendante	modalités	indicateurs
Engagement productif	Arrimage	Objectifs Enjeux Stratégies communication	Atteints/pas Compris/pas Bonnes/mauvaises Bonne/mauvaise	Efficacité du CO en milieu scolaire	Maximale/ Minimale	Nombre de : SF, de tests, de rapports, de réunions
	Formation continue	Aptitudes Potentiel Leadership Coopération	Suffisantes/non Activé/non Actif/passif Active/passive		Maximale/ Minimale	Nombre de : séminaires, stages, inspections, carrefours pédagogiques
	Ressources	Humaines Pédagogiques Matérielles financières	Assez/moyennes/peu Assez/moyennes/peu Assez/moyennes/peu Suffisantes/insuffisantes		Maximale/ Minimale	Bureaux, documents, ratio CO/élèves, budget
	motivation	Environnement Rémunération Carrière Vocation	Propice/non propice Satisfaisante/non satisfaisante Assurée/non assurée Initiale/acquise		Maximale/ Minimale	Primes, responsabilités, collaboration, amour du travail

**Tableau 2 : tableau synoptique**

Sujet	Question de recherche	Objectif	Objectifs spécifiques	Hypothèse générale	Hypothèses spécifiques	Variables	Modalités	Indicateurs	Indices
Engagement productif et Efficacité du conseiller d'orientation en Milieu scolaire Au Cameroun	quel est le lien qui existe entre l'engagement productif et l'efficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire?	<b>OG :</b> Evaluer dans quelle mesure les éléments constitutifs de l'engagement productif peuvent s'appliquer en milieu scolaire afin de voir leur influence sur l'efficacité du CO.	<b>OG1 :</b> montrer que l'arrimage aux activités du cahier des charges détermine l'efficacité du CO <b>OG2 :</b> montrer que la formation continue détermine L'efficacité du CO <b>OG3 :</b> montrer que les ressources déterminent L'efficacité du CO <b>OG4 :</b> montrer que la motivation détermine L'efficacité du CO	L'engagement productif appliqué au conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire	<b>HR1 :</b> L'arrimage du CO aux activités du cahier des charges améliore son efficacité en milieu scolaire. <b>HR2 :</b> La Formation Continue du CO améliore son efficacité en milieu scolaire. <b>HR3 :</b> La disponibilité des ressources auprès du CO améliore son efficacité en milieu scolaire <b>HR4 :</b> la motivation du CO améliore son efficacité en milieu scolaire	<b>VI :</b> Engagement productif <b>VD :</b> Efficacité du CO en milieu scolaire <b>VD :</b> <b>Indicateurs</b> Nombre de : SF, de tests, de rapports, de réunions	Arrimage  Formation continue  Ressources  motivation	Objectifs Enjeux Stratégies Communication  Aptitudes Potentiel Leadership Coopération  Matérielles Humaines Pédagogiques Financières  Environnement Rémunération Carrière Vocation  <b>VD :</b> <b>Indicateurs</b> bureaux, documents ratio CO/élèves, budget	Atteints/pas Compris/pas Bonnes/mauvaises Bonne/mauvaise  Suffisant/non Activé/non Activé/ non Active/passive  Assez/moyennes/ Peu  Propice Satisfaisant Assurée initiale/acquise  <b>VD :</b> <b>indicateurs</b> Primes, responsabilités, Collaboration, amour du travail

En définitive, il était question dans ce deuxième chapitre de présenter le cadre théorique de notre étude. Ainsi, certaines notions clés du travail ont été clarifiées. Les travaux de plusieurs auteurs comme Bomda, Okené, Fonkoua et Youtha ont permis de faire un bref aperçu sur l'histoire de l'orientation-conseil scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun. Les problèmes généraux qui affectent l'orientation au Cameroun ont été soulevés. Notamment : le problème de recrutement des CO, celui de leur déploiement sur le terrain, celui de la gestion des services d'orientation et du profil de carrière des CO. Les théories de l'engagement productif de Malboeuf et Daigle, de la ré-motivation au travail de Leboyer, des relations humaines d'Elton Mayo, de l'auto efficacité d'Albert Bandura ont été présentées comme bases théoriques du travail. Les hypothèses de recherche ont été formulées et des variables de l'étude définies.

## CHAPITRE 3 : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre est consacré à la méthodologie, c'est-à-dire la manière dont nous avons procédé pour réaliser cette étude. Pour Grawitz (2004 :274) *la méthodologie est la science de la méthode. C'est la branche de la logique qui étudie les principes et démarches de l'investigation scientifique.* Ainsi, les développements qui suivent donnent une déclinaison des différentes étapes de cette démarche.

### 3-1- Le type de recherche : l'étude de cas simple

#### 3-1-1- La notion d'étude de cas

L'objectif fixé du travail est : d'évaluer dans quelle mesure éléments constitutifs de l'engagement productif peuvent s'appliquer en milieu scolaire afin de voir leur incidence sur l'efficacité du CO. Pour atteindre cet objectif, l'étude de cas a été jugée adéquate dans un souci de complémentarité des informations. Nous avons utilisé à la fois l'entretien (méthodologie qualitative) et la grille d'observation (méthodologie quantitative). En effet, comme l'affirme Karsenti & Demers(2000 :226) *l'étude de cas est une méthode de recherche flexible qui permet au chercheur de se positionner où il le veut sur un continuum qualitatif-quantitatif, en fonction de ses objectifs de recherche.(...) L'étude de cas peut donc être positiviste, interprétative ou critique selon la position épistémologique et la méthodologie empruntée par le chercheur.* Pour ces auteurs, l'étude de cas permet au chercheur, soit de comparer les phénomènes empiriques aux phénomènes prédits à partir des hypothèses, soit d'induire un modèle théorique. En plus, la représentativité du cas est secondaire tandis que la qualité du cas doit être le souci principal du chercheur. On distingue l'étude de cas simple (un seul cas) de l'étude de cas multiples (plusieurs cas). Par ailleurs, l'étude de cas peut avoir plusieurs buts (descriptif, évaluatif, confirmation ou infirmation des hypothèses, compréhensif etc.) selon l'objectif du chercheur. Il s'agit donc ici d'une étude de cas simple interprétative (descriptive) et évaluative. Simple parce que nous avons choisi un seul établissement et interprétatif parce que nous voulons décrire les déterminants de l'efficacité du CO dans cet établissement dans une perspective évaluative.

### 3-1-2- Justification du choix de l'étude de cas simple

L'étude de cas est un procédé de mixage de méthodologies de recherche où les données qualitatives sont jumelées avec les données quantitatives afin d'enrichir les résultats de la recherche. Pour Moss (1996 :22), ces deux approches (qualitative et quantitative) lorsqu'elles sont jumelées, permettent tout simplement « *d'avoir une vision plus complète et plus nuancée d'un phénomène qu'on cherche à comprendre.* ». Ainsi, dans le cadre de cette étude, la méthodologie principale a été la méthodologie qualitative. Elle a été appuyée par la grille d'observation propre à la méthodologie quantitative.

La méthodologie qualitative a pour visée, de comprendre les phénomènes, c'est-à-dire de rendre compte des préoccupations des acteurs sociaux telles qu'elles sont vécues dans le quotidien. Le quotidien dont il a été question ici est le milieu scolaire (les salles de classes, le service d'orientation, les rapports avec les autres membres de la communauté éducative) du conseiller d'orientation. Cette étude adopte un devis (plan de travail) qualitatif, parce qu'elle vise à comprendre le phénomène de l'inefficacité du conseiller d'orientation en milieu scolaire, d'en ressortir et d'évaluer les déterminants susceptibles de le rendre efficace. Par ailleurs, la recherche qualitative consiste à recueillir les données verbales à l'aide des entretiens permettant une démarche interprétative. Elle vise aussi à explorer les émotions, les sentiments, les comportements des individus dans un milieu donné. Pour Dumez(2011 :56) « *une recherche qualitative repose sur une visée compréhensive cherchant à répondre aux questions : pourquoi et comment .Elle analyse les actions et interactions en tenant compte des intentions des acteurs* ».Ainsi, il s'agit de comprendre pourquoi la question de l'efficacité du conseiller d'orientation dans les établissements d'enseignement secondaire reste encore sujette à caution depuis 1993(année où les CO commencent à être directement affectés dans les établissements scolaires) jusqu'à nos jours .Et par ailleurs de voir dans quelle mesure (comment) l'engagement productif peut contribuer à rendre ces acteurs efficaces.

La méthodologie quantitative quant à elle vise à quantifier les phénomènes à l'aide des outils comme la grille d'observation, le questionnaire.

Quoiqu'il en soit, nous nous sommes focalisés sur un établissement scolaire : le lycée classique et moderne d'Ebolowa. Le choix de cet Etablissement se justifie par le fait que nous étions stagiaires et avons les possibilités d'avoir plusieurs angles d'observation (observation participante, documentaires etc.) compte tenu du temps limité et du manque de moyens pouvant permettre d'observer plusieurs établissements (étude de cas multiples).



### **3-2- LE SITE DE L'ETUDE**

#### **➤ L'établissement scolaire d'accueil**

Nous avons mené notre étude au lycée classique et moderne d'Ebolowa. Le choix de cet établissement s'est fait pour une simple raison d'opportunité. En effet, nous avons effectué notre stage pratique de fin de formation dans cet établissement. L'occasion nous a donc été donnée de partager le vécu de nos enquêtés en général et des conseillers d'orientation en particulier. Ainsi, nous allons présenter dans les lignes qui suivent : son historique, sa situation géographique, les statistiques aux derniers examens officiels.

#### **➤ Historique de l'établissement**

A son origine, le lycée classique et moderne d'Ebolowa ouvre ses portes le lundi 26 novembre 1973 sous l'appellation de « lycée mixte d'Ebolowa ». A cet instant, faute de site, le lycée ne sera opérationnel qu'avec le second cycle (une seule classe, la seconde C) dans un domicile privé d'un expatrié français du nom de Mr PAQUET Georges. Le bâtiment PAQUET sert à la fois de bureaux et de salles de classes. L'établissement en cette année 1973 compte 13 personnels et 28 élèves sous l'administration du premier proviseur M.TANG II Pierre. La même année, le président de la république AHMADOU AHIDJO par un décret (n°73/270 du 30 mai 1973) octroie le site actuel au lycée. L'occupation de ce site ne se fera qu'en 1974 sous l'impulsion de l'APEE qui avait alors construit quatre salles de classes en matériaux provisoires.

En 1980, le lycée devient un centre d'examen (écrit, oral et délibération) au probatoire et au baccalauréat avec pour code de l'établissement 1200 et le numéro de centre 032. En 1986, le ministre de l'éducation nationale le Dr Robert MBELLA MBAPPE va inaugurer les nouveaux bâtiments construits par les Sud-coréens. En 1991, le lycée changera d'appellation et devient « lycée classique et moderne d'Ebolowa » appellation gardée jusqu'à nos jours. En 1994, la RFA (république fédérale d'Allemagne) octroie au lycée un important don de matériel de laboratoire. En 2000, le lycée devient un lycée à cycles complets avec l'ouverture du premier cycle.

En 2004, le programme des nations unies pour le développement (PNUD) fera un don de 04 micro-ordinateurs au lycée à l'occasion d'un Salon provincial de la création des entreprises. En 2006, le ministre des enseignements secondaires M. Louis BAPES BAPES

procède à l'inauguration du centre des ressources multimédias(CRM) avec un don de 64 micro-ordinateurs octroyés par le chef de l'Etat. En 2009, le lycée est honoré par la visite de Mme l'ambassadrice des Etats-Unis Janet GARVEY.

➤ **La situation géographique**

Le lycée classique et moderne d'Ebolowa est en plein chef-lieu de la région du Sud dans le département la Mvila, arrondissement d'Ebolowa 2eme. Il est situé dans l'entrée de la ville d'Ebolowa au quartier dit : « MEKALAT ».

➤ **Les statistiques aux examens officiels**

**Tableau 3 : les statistiques aux derniers examens officiels (session 2015)**

EXAMENS	PRESENTES		ADMIS		POURCENTAGE DE REUSSITE		
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Total
B.E.P.C	119	125	83	97	69,74%	77,60%	73,77%
PROBATOIRE	151	130	69	58	45,7%	44,62%	45,20%
BACC	115	136	91	94	79,13%	69,11%	73,70%

Ce tableau des pourcentages des examens officiels 2015 montre que parmi les trois examens, seul l'examen probatoire a un pourcentage en deçà de 50%. Le B.E.P.C et le BACC sont à plus de 70%.

**3-3- POPULATION DE L'ETUDE**

Pour TSAFAK (2004 :7) la population se définit *comme un ensemble fini où infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels, portent les observations*. Il s'agit d'un ensemble d'individus concernés par une étude. On distingue deux types de populations, la population cible ou population mère et la population accessible. La population cible est l'ensemble des individus sur lesquels les résultats d'une recherche peuvent être appliqués. Cette étude s'adresse aux membres de la communauté éducative des établissements d'enseignements secondaires (généraux et techniques). Notamment, les conseillers d'orientation, les chefs d'établissements, les surveillants généraux, les enseignants, les élèves et les parents d'élèves.

La population accessible quant à elle concerne l'ensemble des individus que le chercheur a la possibilité de rencontrer. Ainsi, n'étant pas à mesure de rencontrer tous les membres des communautés éducatives de tous les établissements d'enseignements secondaires du Cameroun, la population accessible de cette étude était constituée des membres de la communauté éducative du lycée classique et moderne d'Ebolowa. Principalement, les CO, les censeurs, les SG, les enseignants, les élèves et le proviseur.

### **3-4- Échantillon et techniques d'échantillonnage**

L'échantillonnage est l'ensemble des techniques de détermination d'un échantillon. Ces techniques permettent d'extraire au sein de la population d'étude l'échantillon. Pour Alvaro (1997 :113) *le mot échantillon peut prendre une double signification. Au sens strict ou opérationnel, il désigne exclusivement le résultat d'une démarche visant à prélever une partie d'un tout bien déterminé ; au sens large, il désigne le résultat de n'importe quelle opération visant à constituer le corpus empirique d'une recherche.* L'échantillon est donc une fraction de la population sur laquelle porte une étude. Pour le déterminer, on procède généralement par un principe : le principe de sélection qui fonctionne avec deux modalités, l'inclusion et l'exclusion. Le principe de sélection naît du fait que le chercheur définit au départ un certain nombre de critères auxquels doivent répondre ses enquêtés pour faire partir de l'étude. L'inclusion signifie que les sujets présentent les caractéristiques similaires à celles de la population mère.

L'exclusion signifie que le sujet n'a pas rempli les caractéristiques de sélection établies par le chercheur. Le type d'échantillonnage utilisé ici est l'échantillonnage non probabiliste de type intentionnel. Dans l'échantillonnage intentionnel, le chercheur choisit les participants à la recherche à partir d'un ensemble de critères provenant du cadre théorique afin d'avoir accès aux personnes qui partagent certaines caractéristiques. Ainsi, pour déterminer l'échantillon, nous nous sommes basés sur un critère principal. En effet, il fallait être membre de la communauté éducative du lycée classique et moderne d'Ebolowa. Être disponible à répondre à nos questions, accepter l'enregistrement de l'entretien, être soit : enseignant, CO, censeur, SG, proviseur ou élève.

**Tableau 4: présentation de l'échantillon**

Groupes	Qualités	Codes	nombre
Administration	Proviseur	P	01
	Censeur	CE	01
	Surveillant général	SG	01
Enseignant	Enseignant	EN	01
Elèves	Elèves	E	16
CO	Conseillers d'orientation	CO	02
Total	-	-	22

Le tableau présente l'échantillon de notre étude. Nous avons travaillé avec quatre groupes de participants pour un total de 22 personnes. Le groupe Administration comprend ; le proviseur, 01 Censeur, et 01 surveillant général. Les autres groupes sont constitués de 01 enseignant, 16 élèves, 02 conseillers d'orientation. Le tableau présente aussi les codes utilisés dans ce travail pour désigner les participants de notre étude.

### **3-5- Description des instruments de collecte des données**

Pour collecter les données, nous avons utilisé deux instruments. L'entretien et la grille d'observation.

#### **➤ L'entretien**

Selon Savoie-Zajc (1997 b :265) l'entretien se définit comme *une interaction verbale entre les personnes qui s'engagent volontairement dans pareil relation afin de partager un savoir d'expertise, et ce, pour mieux comprendre un phénomène d'intérêt pour les personnes impliquées*. Il existe plusieurs sortes d'entretiens parmi lesquels l'entretien semi-directif. Pour Savoie-Zajc(1997 :265.), dans l'entretien semi-directif : *le chercheur se prépare en établissant un schéma d'entrevue qui consiste en une série de thèmes pertinents à la recherche et qui sont abordés pendant la rencontre. Ces thèmes proviennent du cadre théorique de la recherche à l'intérieur duquel les concepts étudiés sont définis et leurs dimensions identifiées*. Dans cette étude, nous avons utilisé l'entretien semi-directif pour recueillir les données. Nous avons élaboré des guides d'entretiens.

### ➤ **Un guide d'entretien pour les CO**

Ce guide est élaboré à partir des modalités de notre variable indépendante à savoir : l'engagement productif.

#### **Modalité 1 : l'arrimage**

Dans cette modalité il s'agissait de savoir si les CO interrogés maîtrisent les objectifs du gouvernement en matière d'orientation-conseil. S'ils connaissent des activités du CO au sein d'un établissement scolaire et dans quelle mesure ils les vulgarisent. La pratique des activités du cahier des charges. Notamment, les activités administratives et de recherches, les activités de formation, et enfin les services adaptés.

#### **Modalité 2 : la formation continue**

Ici le but consistait à savoir si les CO reçoivent de temps en temps des visites d'inspection, participent aux séminaires, bénéficient des stages de recyclage en orientation et en fin s'ils participent à des carrefours pédagogiques.

#### **Modalité 3 : les ressources**

Nous voudrions être renseignés à ce niveau si les CO disposent des ressources nécessaires dans l'accomplissement de leur mission. Nous avons décliné ce thème en quatre types de ressources ; les ressources matérielles, humaines, pédagogique, financières.

#### **Modalité 4 : la motivation**

Ici, le CO devrait nous dire s'il éprouve de la satisfaction dans l'exercice de son métier. Notamment ; s'il a un cadre de travail décent, une rémunération satisfaisante, une traçabilité dans la carrière, si c'est la vocation qui l'a amenée en orientation.

### ➤ **Un guide d'entretien pour les membres de la communauté éducative.**

Ce guide concernait les membres de l'administration scolaire (le proviseur, le censeur, le SG) et l'enseignant. Il contient 04 questions.

### **Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

Cette question consistait à évaluer le niveau de maîtrise des activités d'orientation et du rôle d'un conseiller d'orientation au sein d'un établissement scolaire.

### **Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement.**

Ici, les participants devaient nous renseigner sur les activités qu'ils voient les conseillers mener au sein de l'établissement.

### **Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

Il était demandé aux participants de nous informer sur la qualité des relations qu'ils entretiennent avec les conseillers d'orientation.

### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

Sans se mettre dans la peau des conseillers d'orientation, nous avons demandé à nos enquêtés de nous faire part des difficultés que rencontrent l'orientation en général et des CO en particulier au sein de l'établissement.

#### **➤ Le guide des focus group**

Il est à noter que nous avons fait deux focus group de 08 élèves chacun. Nous avons entretenu les élèves sur un certain nombre de questions. Les questions des deux focus group étaient posées en fonction des réponses des élèves comme suit.

#### **Questions du focus group1**

L'on doit noter que les élèves de ce focus group étaient uniquement de sexe masculin.

**Question1** : Quelle serait l'importance de l'orientation selon vous ?

**Question2** : Est-ce chacun d'entre vous est déjà passé au service d'orientation ? Pour quelle raison ?

**Question 3** : S'il fallait apprécier les CO ici, quelle note leur donneriez-vous ?

**Question 4** : Comment trouvez-vous les cours d'orientation ?

## Questions du focus group2

Contrairement au premier focus group, ce deuxième était constitué uniquement des élèves de sexe féminin

**Question 1** : en quoi l'orientation scolaire serait-elle importante pour vous ?

**Question 2** : Quelle note donneriez-vous à l'équipe des CO actuelle ici au lycée classique

**Question 3** : Est-ce que chacune d'entre vous est déjà passée au service d'orientation ? Pour quelle raison ?

**Question 4** : Quelles sont les difficultés que vous rencontrées avec les cours d'orientation ?

**Question 5** : Qu'est-ce que ça vous ferait si on enlève les cours d'orientation ?

**Question 6** : Comment est l'environnement pendant les cours d'orientation ?

### ➤ La grille d'observation

Selon Karsenti & al. (2000 :210), l'observation est un « *mode de collecte de données par lequel le chercheur s'intéresse aux comportements des personnes, organise sa perception et tente d'y donner sens en regard des objectifs de la recherche.* » Ainsi, il existe l'observation faite à partir d'une grille d'observation comme ça été le cas de cette recherche et l'observation participante. Pour le même auteur (2000 :185) *l'observation participante permet au chercheur de questionner, de vérifier au fur et à mesure ses interprétations auprès des personnes avec lesquelles il est en interaction dans leur vie quotidienne. C'est la grande force de ce type de collecte de données ; il permet de dépasser le langage, ce que les personnes disent qu'elles font, pour s'intéresser à leurs comportements et au sens qu'elles y donnent.* Dans notre étude nous avons utilisé ce mode de collecte de données car nous étions stagiaires au lycée. En effet, lorsque nous entrions dans une salle de classe, nous observions l'attitude des élèves, lorsqu'il nous arrivait de participer à un conseil de discipline, nous observions les prises de paroles des membres du conseil. Au service d'orientation s'était pareil, nous observions les comportements des CO, la fréquence des élèves au service d'orientation, la collaboration entre les CO et les autres membres de l'équipe éducative.

Par ailleurs, nous avons monté une grille d'observation sur laquelle nous notions les comportements des acteurs en relation avec les activités d'orientation conseil de l'établissement, mais aussi tout ce qui avait été fait depuis le début de l'année avant notre

arrivé. Ces observations se faisaient : dans les salles de classes, au bureau d'orientation, pendant les différents conseils, dans les cahiers de textes, dans la cours du lycée, etc. Grosso modo, cette grille était conçue selon le canevas ci-dessous.

**Tableau 5 : la grille d'observation**

Domaines		Actions observées
arrimage	Activités administratives et de recherche	Présence aux réunions, rédaction des rapports, monographie des métiers, exploitation des fiches, statistiques du lycée
	Activités de formation	Causeries éducatives, enseignement en classe, conférence,
	Service adaptés	Passation des tests, counseling aux élèves,
Formation continue	-	Séminaires, stage de recyclage, carrefour pédagogiques, échanges d'expériences
ressources	humaines	Nombre de CO, rapport des autres membres (enseignants, SG, censeurs, proviseur, élèves parents)
	pédagogiques	Documents pédagogiques disponibles
	matérielles	Infrastructures du service d'orientation
	financières	Budget alloué à l'orientation
motivation	-	Environnement, rémunération, vocation, carrière

### 3-6- Critères de validités de l'étude

Savoie-Zajc (1997 :190) énumère certains critères méthodologiques nécessaires pour attester de la rigueur et de la validité d'une recherche.

#### ➤ La crédibilité ou validité interne

Ce critère reconnaît la place des participants à la recherche. Le phénomène étudié doit être en relation avec leur vécu, de même que l'instrument de collecte de données. L'auteur note deux moyens pour produire une recherche crédible dans une étude qualitative. ; L'engagement prolongé du chercheur et la triangulation. L'engagement prolongé signifie que plus le chercheur est présent sur le de l'étude, plus il devient sensible à ses différentes



dynamiques et caractéristiques. Ce critère a été rempli dans cette recherche, car nous étions stagiaires et avons passé plus de deux mois avec nos enquêtés. Ceci nous a permis de nous familiariser avec eux et d'adapter nos outils de collectes de données à leurs différentes caractéristiques. Autrement dit, la manière avec laquelle nous abordions par exemple l'entretien avec un surveillant général n'était pas la même avec un enseignant ou un conseiller d'orientation.

La triangulation quant à elle est une stratégie de recherche qui permet au chercheur de combiner plusieurs méthodes de recherches ou de collecte de données. La triangulation permet au chercheur non seulement d'explorer le plus de facettes possibles du problème étudié en recueillant les données qui vont faire ressortir des perspectives diverses, mais aussi de comprendre les interlocuteurs afin de vérifier si le langage tenu est en lien avec ce qu'ils vivent. Pour Karsenti (2000 : 236) « *la triangulation, c'est l'utilisation de diverses méthodes pour vérifier les hypothèses formulées par le chercheur à partir de ses observations, dans le but de les valider* ». En effet, dans cette étude nous avons fait de la triangulation car nous avons utilisé plusieurs outils de collecte de données ; l'entretien, l'observation participante, la grille d'observation, le focus group. Par ailleurs, nous avons fait la triangulation des sources d'information parce que notre échantillon est constitué des participants de plusieurs catégories : les CO, les enseignants, les censeurs, les SG, les élèves et le proviseur. Il n'était donc pas possible pour un sujet de tromper notre vigilance par un discours qui n'était pas en phase avec la réalité dont il vit. Pour tout dire, deux méthodes d'observation nous permettront de lire le phénomène : l'observation directe ; ici nous nous servions de nos yeux pour évaluer l'état des activités d'orientation dans l'établissement. L'observation indirecte a consisté à recueillir les informations sur la base d'une grille d'observation.

#### ➤ **La transférabilité ou validité externe**

Pour Savoie-Zajc (1997 :191) « *la transférabilité constitue un critère partagé entre le chercheur et le lecteur de la recherche dans la mesure où ce dernier, qui est utilisateur potentiel des résultats de la recherche, s'interroge sur la pertinence, la plausibilité, la ressemblance qui peut exister entre le contexte décrit par cette recherche et son propre milieu de vie. La question que l'utilisateur se pose alors est : A quelle point les résultats de cette étude sont-ils applicables dans mon milieu ?* ». Autrement dit, la transférabilité dans une recherche c'est la possibilité d'utilisation et d'application des résultats de la recherche à une population élargie, mais aussi à d'autres contextes.

Selon l'auteur, pour que cela soit possible ; le chercheur a la responsabilité de fournir des descriptions des contextes à l'intérieur desquels s'est déroulée la recherche et aussi de fournir les caractéristiques de son échantillon. Par exemple, Qui sont les participants à la recherche en termes d'âge, d'expérience, quels sont leurs liens avec le phénomène étudié ?

Ainsi, nous pensons que les résultats de cette étude peuvent s'appliquer dans d'autres établissements d'enseignement secondaire pour permettre la rentabilité de l'acteur de l'orientation conseil en milieu scolaire. Par ailleurs, étant donné que cette étude a été menée sur un modèle (engagement productif) du nouveau management qui accorde le primat à la rentabilité, la productivité, l'efficacité des acteurs au sein des structures (entreprises, administration etc.) de production, elle peut bien être utile à toute organisation qui a le souci de rendre ses membres efficaces.

➤ **La fiabilité**

Parler de fiabilité dans cette étude revient à se poser la question de savoir : y a-t-il cohérence entre les questions posées au départ de la recherche et les résultats obtenus ? Il s'agit en effet de savoir si le fil conducteur de la recherche est clair. Nous pouvons dire que cette étude est fiable vu la construction de nos instruments de collecte de données et les techniques de triangulation que nous avons utilisées pour aboutir aux résultats.

➤ **La confirmation ou objectivité**

L'objectivité ici concerne la manière dont l'étude a été menée, il s'agit de savoir si les données ont été recueillies et analysées de façon rigoureuse, si les outils de collecte de données sont justifiés par le cadre théorique. Nous pouvons dire que cette étude a été menée de façon objective, car en dehors du fait que nous avons partagé le vécu de nos enquêtés, nous avons recueillis les informations de différentes sources à travers plusieurs outils (observation participante, grille d'observation, entretien, focus group). L'analyse des données s'est faite par le contenu des informations sur les modalités de notre variable indépendante (engagement productif).

### **3-7- Procédure de collecte et méthodes d'analyse des données**

#### **➤ Procédure de collecte des données.**

Il faut dire que la procédure de collecte des données s'est faite de différentes manières, car nous nous sommes servis de plusieurs outils.

#### **La collecte des données par la grille d'observation**

Ici nous avons monté une grille d'observation qui nous permettait de mentionner tous les activités d'orientation qui se passaient dans l'établissement à notre présence. Notre cahier de stage nous a aidé dans ce sens car nous mentionnions tous ce qui s'est déroulé pendant le stage en termes d'activités et d'observation. Par ailleurs, nous nous sommes aussi servis des cahiers de textes pour répertorier les sessions de formation qui ont été passées avant notre arrivé, nous avons consulté les rapports d'activités trouvés au service d'orientation.

#### **La collecte des données des entretiens**

Nous avons mené deux types d'entretiens : les entretiens semi-dirigés et les focus group.

Pour les entretiens semi-dirigés, nous avons élaborés deux guides d'entretiens. Un guide pour les conseillers d'orientation et un guide pour les autres membres de la communauté éducative. Notamment les membres de l'administration (proviseur, censeur, SG) et les enseignants. Pour les focus group, nous avons interrogé deux groupes d'élèves. Un groupe de 08 élèves garçons et un groupe de 08 élèves filles.

Il faut par ailleurs noter que les données de ces différents entretiens ont été recueillies à l'aide de notre téléphone portable où nous avons inséré une carte multimédia. Ces données ont ensuite été retranscrites sur les formats A4, puis saisies dans la machine. En effet, il s'agissait de rencontrer au hasard un enquêté et de lui faire part de notre désir à l'interroger, nous l'informions du contenu de l'entretien et nous manifestions le désir d'un enregistrement de la conversation, s'il acceptait, nous commençons l'entretien. Nous avons commencé les entretiens avec les membres de l'administration avant d'interroger les enseignants, les CO et enfin les élèves. Pour les focus group, nous avons interpellé les élèves pendant la pause. Concernant les entretiens avec les CO, l'objectif était d'interroger deux conseillers, le plus et le moins anciens en termes d'années d'expériences.

### ➤ **Méthodes d'analyse des données.**

Dans cette étude, nous avons utilisé deux procédés d'analyses des données : l'analyse de contenu et l'analyse documentaire. L'approche thématique de l'analyse de contenu a été faite selon le model d'Amin (2005). En effet, cet auteur propose six étapes pour analyser le contenu des données : l'organisation et la préparation des données, l'évaluation, la codification, la présentation et l'analyse.

L'organisation et la préparation : nous avons retranscrit les données sur du format A4 avant de les saisir dans la machine. Ensuite nous les avons classées par rubrique et par casier. Après avoir relus maintes fois les données, nous les avons regroupées par rubriques, Les rubriques étaient constituées des 04 modalités de la variable dépendante et les casiers étaient les indicateurs.

L'évaluation des données : elle a été faite par la comparaison des verbatims avec les observations que l'on pouvait faire à partir des données de la grille d'observation.

La codification des données : les codes ont été attribués comme l'on l'a présenté plus haut.

Présentation et analyse des données : la grille d'analyse a été montée comme l'indique le tableau ci-dessous. L'analyse de contenu des CO s'est faite à partir des modalités, celles des autres entretiens et des focus group se faisaient par question. En ce qui concerne les données de la grille d'observation, nous avons procédé par une analyse documentaire comme suit : premièrement, un résumé a été fait sur les différentes observations. Deuxièmement, certaines données ont été regroupées sous forme de tableaux et un commentaire était fait après chaque tableau. Il faut noter par ailleurs qu'à la fin du chapitre nous avons récapitulé les résultats des données dans le tableau de la grille d'analyse et un commentaire général a été fait par la suite.

**Tableau 6 : grille d'analyse des données**

Engagement productif			efficacité du CO														
observations			observations														
Modalités	Indicateurs	Indices	M			P			AB			B			TB		
			-	+/-	+	-	+/-	+	-	+/-	+	-	+/-	-	-	+/-	+
Arrimage	Objectifs	Atteints/pas															
	Enjeux	Compris/pas															
	Stratégies	Bonnes/mauvaises															
	communication	Bonne/mauvaise															
Formation continue	Aptitudes	Suffisantes/non															
	Potentiel	Activé/non															
	Leadership	Actif/passif															
	Coopération	Active/passive															
Ressources	Humaines	Assez/moyennes/peu															
	Pédagogiques	Assez/moyennes/peu															
	Matérielles	Assez/moyennes/peu															
	financières	Suffisantes/insuffisantes															
Motivation	Environnement	Propice/non propice															
	Rémunération	Satisfaisante/non satisfaisante															
	Vocation	Initiale/acquise															
	Carrière	Assurée/non assurée															

Légende :M=médiocre ; P=Passable ; AB=Assez bien ; B=Bien ; TB=Très bien

Mentions	possibilités		
	-	+/-	+
TB	16	17	17,99
B	14	15	15,99
AB	12	13	13,99
P	10	11	11,99
M	08	09	09,99

Dans ce tableau les mentions vont de médiocre à très bien et les possibilités de chaque mention varient des signes (-) pour la possibilité la plus faible de la mention, (+/-) pour la possibilité moyenne et (+) pour la possibilité la plus forte de la mention. Par exemple : la mention Très Bien est comprise entre 16 et 17,99. Ainsi, 16 est la possibilité la plus faible de cette mention, 17 la possibilité moyenne, 17,99 la possibilité la plus forte de la mention.

Dans l'ensemble, il était question de présenter dans ce chapitre la méthodologie adoptée. Ainsi, il ressort que cette étude est une étude de cas simple de type descriptif et évaluatif. Elle a été menée au lycée classique et moderne d'Ebolowa du mois de janvier au mois d'avril 2016. Les données ont été collectées à l'aide des entretiens et de la grille d'observation auprès d'un échantillon de 22 personnes, constituées : de 02 CO, du proviseur, d'un censeur, d'un SG, d'un enseignant et de 16 élèves. La technique d'échantillonnage était, l'échantillonnage non probabiliste de type intentionnel. La triangulation méthodologique et des sources d'information a permis à l'étude d'être valide. Le procédé d'analyse des données est : l'analyse documentaire et l'analyse de contenu sur la base d'une grille d'analyse. Nous avons adopté l'approche thématique de l'analyse de contenu.

## CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre est consacré à la présentation et à l'analyse des données que nous avons recueillies sur le terrain. Ces données sont à la fois verbales et écrites. Les données verbales sont issues des interviews et des focus group, les données écrites sont issues de la grille d'observation. Ainsi, pour présenter ces données, nous allons procéder par deux modalités. Les données de chaque groupe d'enquêtés seront présentées puis suivies directement par une analyse. Il sera donc présenté et analysé tour à tour : les données recueillies auprès des CO, celles recueillies auprès des membres de l'administration, de l'enseignant, du focus group et enfin celles de la grille d'observation.

### 4-1- Présentation et analyse des données concernant les CO

Il sera présenté puis analysé directement les données selon les modalités de la variable indépendante. L'approche thématique de l'analyse de contenu est utilisée pour analyser les données.

#### **Thème 1 : arrimage aux activités du cahier des charges du CO et efficacité du CO.**

A ce niveau il ressort que les conseillers d'orientation métrisent les objectifs qui leur sont assignés par le gouvernement en matière d'orientation-conseil.

Pour CO1 « *De mon expérience de deux ans et en puisant dans ma formation, les objectifs du gouvernement en matière d'orientation-conseil : c'est de combattre les abandons et l'échec scolaire, d'amener les élèves à un savoir, qui est le savoir savant, c'est-à-dire les connaissances nouvelles. Les amener dans le savoir être, c'est-à-dire le comportement, le type de camerounais qu'on veut pour demain et aussi le savoir-faire qui est l'insertion socio professionnelle, la création d'emploi.* »

En termes d'activités, les trois grands types d'activités du cahier des charges sont menés. Ils passent dans les salles de classes puisqu'ils ont les plages horaires, ils assistent aux différentes réunions. Il y'a des réunions de coordination administrative avec le chef d'établissement chaque lundi, le service d'orientation est bien représenté. Le souci c'est avec les activités de recherche qui nécessitent les moyens. Bien plus le service ne dispose pas de

monographie des métiers. Ils se contentent du CRM, des visites de certains établissements privés pour actualiser leurs connaissances.

Selon CO2 « *La seule activité que nous ne faisons pas c'est la recherche parce que pour faire les recherches il faut avoir les moyens. Même la monographie des métiers de la région on n'en a pas faute de moyens* »

Pour ce qui est des services adaptés, les tests les plus utilisés sont : le test des métiers, le questionnaire d'intérêts professionnels et la batterie 3<sup>e</sup>. Les problèmes de gestion du temps sont les plus récurrents chez les élèves, suivis des difficultés d'apprentissage et en enfin les problèmes personnels.

Il faut noter que les décisions d'orientation sont fréquemment contestées par les parents quand ça ne les arrange pas, aussi la majorité d'entre eux refuse de coopérer. Pour CO2 « *ils contestent souvent les avis d'orientation parce qu'ils ne veulent pas collaborer au départ, pourtant nous suivons toutes les étapes. L'orientation est un processus qui commence dès septembre. Nous les associons parce que nous leurs envoyons les fiches qu'ils doivent nous retourner. Parfois ils imposent des choix à l'enfant qui ne cadrent pas avec ses aptitudes. Maintenant quand nous on fait des choix à base des capacités réelles de l'enfant généralement quand il n'est pas d'accord c'est lui qui a le dernier mot. Nous espérons qu'avec le nouveau proviseur ça va changer parce que lui il connaît le travail qu'on abat en amont. (...) Même nos collègues parents commettent aussi les mêmes erreurs, comme je suis professeur de mathématiques tous mes enfants doivent faire la série C etc.* »

## **Thème 2 : la formation continue et efficacité du CO**

La formation continue se fait à base des séminaires de renforcement des capacités qui sont organisés par les inspecteurs régionaux. Par ailleurs, il y a des visites d'inspection au service d'orientation et dans les salles de classes. Les carrefours pédagogiques sont organisés entre CO pour les échanges d'expériences. D'après CO1 « *Nous sommes inspectés régulièrement, l'avantage que nous avons est que l'inspection est logé dans l'établissement. Même de manière non officielle, les inspecteurs nous appuient quand nous rencontrons les difficultés. Il y a aussi les séminaires de renforcement des capacités. Au cours de cette année nous avons fait deux séminaires : sur le compte rendu d'un examen psychologique et sur la batterie 3<sup>e</sup>. Nous avons eu 3 inspections ; une départementale, une régionale ; une nationale. Lors de*



*ces différentes inspections, on regarde ce que nous faisons au bureau et dans les salles de classe. ».*

Néanmoins, il faut signaler qu'aucun des CO en service au lycée classique n'a bénéficié jusqu'ici d'un stage de recyclage en orientation.

### **Thème 3 : les ressources et efficacité du CO**

En matière de ressources, les CO disposent d'un service d'orientation, chacun a une table et des chaises pour recevoir les élèves. Néanmoins, ce service est partagé avec le service des APPS. Ce qui ne garantit pas la confidentialité des informations. Concernant les ressources pédagogiques, ils ne disposent que du cahier des charges, des fiches de progressions, d'une boîte à image, des tests (600 cahiers de batterie 3<sup>e</sup> etc.). Un CO a amené des modules sur l'éducation à la sexualité parce qu'il travaillait avant d'entrer à l'ENS dans une ONG. Ainsi, les CO se plaignent du fait que le cahier des charges est trop général, ils aimeraient avoir des documents à l'instar des enseignants qui ont des livres, afin qu'ils puissent bien préparer les sessions de formation. Pour CO1 *« En termes de ressources pédagogiques nous avons le cahier des charges et les fiches de progression qui nous permettent d'échelonner nos interventions en salles. C'est nous-mêmes qui développons le contenu ce qui fait un peu la différence avec les enseignants qui ont des livres adaptés à chaque matière. Chez nous ils y a juste des thèmes à aborder et le contenu, nous le cherchons nous-mêmes c'est pour cela que nous faisons des carrefours pédagogiques afin d'harmoniser les connaissances. »*

Concernant les ressources financières, il ressort que le budget alloué à l'orientation à lui seul ne peut pas permettre au service d'orientation de bien fonctionner. Le service bénéficie d'un grand apport du chef d'établissement dont l'arrivée a donné plus de considération au CO et à l'orientation au sein du lycée. La preuve en est qu'avant son arrivée le lycée ne disposait pas de batterie 3<sup>e</sup>, il fallait pour orienter les élèves de 3<sup>e</sup> emprunter ces batteries dans d'autres établissements. CO2 estime que : *« Pour les finances il est même allé au-delà parce qu'il nous a fait 600 cahiers de batterie 3<sup>e</sup>. Notre budget était de 75 000 FCFA il a donné 200 000 FCFA. A la JNOS il a donné 100 000 FCFA. Le chef fait vraiment des efforts, parce qu'avant là ce n'était pas pareil, je suis dans ce lycée depuis 2007 on n'avait pas de batterie 3<sup>e</sup> et on ne cessait pas de demander, on nous disait tout votre argent est partis à la JNOS. Or celui-ci n'a pas regardé cela. Il y'a une nette amélioration avec son arrivée, mais il peut partir demain et ça peut ne plus être la même chose ».*

Quant aux ressources humaines, les CO bénéficient en général malgré quelques réticences, de la collaboration de l'ensemble de l'équipe éducative. Mais il y a un problème de ratio car le lycée enregistre plus de 1800 élèves et a 32 salles de classes. Or il n'y a que 04 CO ce qui fait que chaque CO a théoriquement 450 élèves à suivre en dehors des autres tâches. Le ratio de un CO/300 n'est donc pas respecté. Raison pour laquelle les CO au lycée classique sont submergés par le travail. Ils se trouvent parfois à faire les heures supplémentaires en quittant l'établissement à plus de 17 heures pour satisfaire les demandes des élèves.

CO1 affirme : *« Je peux d'ailleurs vous dire monsieur que vous avez été stagiaire ici et vous avez vu à quelle heure nous rentrons, nous donnons tout ce que nous pouvons et nous allons même au-delà du temps prévu. Un élève qui vient à la première pause trouve les gens, il revient à la deuxième pause trouve toujours les gens, lorsqu'il revient à la sortie nous sommes obligés de l'écouter ».*

#### **Thème 4 : la motivation et efficacité du CO**

Il est à noter qu'aucun des deux CO interrogés n'avait souhaité être CO, l'amour du métier est né sur le terrain. Pour CO2 par exemple *« Au départ ce n'était vraiment pas une motivation je voulais être magistrat quand j'ai raté l'ENAM, je suis allée déposer les dossiers à l'ENS, je ne savais même pas que cette filière existait. J'ai su ce que c'était quand j'étais sur le terrain parce que je suis de la première promotion qui allait dans les établissements. L'entretien d'aide c'était un casse-tête chinois. Néanmoins, c'est plus le counseling qui m'a fait aimer le métier parce que, quand j'aidais un enfant et que les résultats suivaient, franchement j'étais aux anges. ».* Par ailleurs, l'environnement de travail est satisfaisant au regard des autres établissements de la ville. Ils ont des bureaux et bénéficient du soutien de l'administration et du corps enseignant. Au premier trimestre, ils ont perçu la prime de rendement. Leur travail est apprécié par le chef d'établissement qui n'a pas manqué d'adresser à chacun d'entre eux une lettre de satisfaction pour le travail accompli au 1<sup>e</sup> trimestre.

Néanmoins, certaines frustrations existent en ce qui concerne la rémunération et le profil de carrière. Ainsi CO1 affirme *« Il y a encore des petites frustrations sur le terrain en ce qui concerne les postes de responsabilités et le salaire. Je pense que le PCEG est à 3000 FCFA et le PLEG à 10 000 FCFA de plus que le CO à cause de la prime d'encadrement psychopédagogique qui est absente dans notre salaire, tandis que son équivalent la prime d'évaluation chez les enseignants est payée. Néanmoins, l'orientation fait son chemin, je suis*

*confiant que tôt ou tard tout cela sera réglé. ». Ce qui n'empêche pas que s'il y a une opportunité à quitter l'orientation pour aller ailleurs il n'hésitera pas car « L'être humain est toujours en quête de bien-être, il peut donc arriver qu'une proposition me soit faite, en ce moment je vais peser ce que je gagne ou ce que je perds à y aller. Si c'est seulement cet établissement je pense qu'ici c'est mieux, en général l'orientation connaît beaucoup de difficultés. Il est fort probable que je me retrouve dans un établissement qui n'est pas nanti de telles infrastructures, ce qui veut dire que même l'environnement dont je vous ai parlé, il y aura plus. En ce moment la rentabilité et l'amour du travail peuvent subir un coup. On peut tenir dans les débuts mais à un certain moment on sera tenté de chercher à aller dans une autre administration. »*

#### **4-2- présentation et analyse des données des membres de l'administration, de l'enseignant**

Cette partie présente et analyse les données recueillies auprès des membres de la communauté éducative. Nous avons recueilli ces données chez quatre personnes. Un proviseur, un censeur, un surveillant général et un enseignant. Nous dénommons ci-dessous : **P** pour proviseur, **CE** pour censeur, **SG** pour surveillant général, **EN** pour enseignant.

Ici l'on a procédé par l'analyse de contenu des quatre questions.

##### **Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

Il ressort que tous les membres de l'administration et l'enseignant interrogés maîtrisent l'importance de l'orientation au sein d'un établissement scolaire. Beaucoup avant le lycée ne connaissaient pas le véritable rôle d'un CO dans un établissement. Mais avec le dynamisme de l'équipe actuelle au lycée classique, ils ont été suffisamment édifiés. L'opinion de l'enseignant interrogé le démontre à suffisance. *« L'orientation scolaire essaie de guider l'enfant vers le choix des filières pour les préparer à l'insertion socioprofessionnelle. Les CO font une sorte d'enquête sur le niveau réel de l'élève, ils comparent ses performances par rapport à ses attentes. Ils font des causeries éducatives dans les salles de classe. Ils ont ce qu'ils appellent les batteries, qui ont la capacité de ressortir le niveau intellectuel de l'enfant, son raisonnement. Ces informations ils les traitent et les analysent. L'OS est important pour l'élève dans la mesure où à un certain moment l'élève ne sait pas faire des choix. L'OS peut définir et anticiper sur la carrière professionnelle future de l'élève. »*

## Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement

Tous les partenaires du CO sont presque unanimes sur le fait que les CO du lycée classique font leur travail. C'est-à-dire ; ils arrivent à l'heure et y sont tous les jours, ils entretiennent les élèves au service d'orientation et dans les salles de classes, ils participent et sont associé à toutes les réunions et manifestations de l'établissement. Raison pour laquelle ce censeur s'étonne sur le travail qui est abattu par les CO : *« A un moment même, je me suis demandé si c'est encore l'orientation ça ! Vous analysez les PV des résultats, vous êtes dans les salles de classes, vous recevez des élèves, vous assistez aux différentes réunions de coordination administrative de chaque lundi, ainsi qu'à d'autres comme les assemblées générales du personnel, les conseils de discipline, les conseils de classes, les réunions de l'APEE, etc. ».*

Par ailleurs, interrogés sur l'appréciation qu'ils pouvaient attribuer aux CO, ces enquêtés ont estimé que leurs collaborateurs méritaient la mention très bien qui est comprise entre 16/20 et 18/20. Un simple raisonnement mathématique nous permet d'additionner ces deux intervalles et de diviser la note obtenue par 20 pour avoir la note de 17/20 comme note finale. S'il fallait estimer cette appréciation de l'administration et de l'enseignant en termes de pourcentage, il nous suffit seulement de faire le quotient de 17/20 multiplier par 100 pour avoir 85%. Ainsi, le proviseur, le censeur, le SG, l'enseignant interrogés estiment que les conseillers d'orientation du lycée classique réalisent à 85% le travail qui leur est demandé par l'Etat camerounais. Cette performance vient du dynamisme qui anime cette équipe. Pour le proviseur *« Ce que j'ai eu à relever dans ce service c'est la cohésion ; la collaboration, la complicité, le respect je les vois toujours main dans la main, je n'entends pas beaucoup de sons différents là-bas. Je les trouve disponibles, ils viennent au travail à l'heure et c'est un point positif. Je remarque également qu'ils viennent au travail tous les jours et ont le sens de l'initiative. Je les vois régulièrement avec les élèves. Je les vois toujours avec les documents en main. Ces éléments que je viens d'évoquer sont suffisant pour attendre un rendement. ».*

### **Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

En General, les enquêtés estiment que les rapports avec les CO sont des rapports de coopération. Le chef d'établissement les résume en ces termes : « *Ce sont des collaborateurs qui me donnent satisfaction et sur lesquels je m'appuie. Je ne peux pas tenir par exemple un conseil de discipline si je ne les vois pas, je ne peux pas parler de la pédagogie si je ne les vois pas.* ».

Par ailleurs, l'on note à travers les récits que les rapports des CO avec les surveillants généraux ne sont pas bons. En effet, les surveillants généraux estiment que les CO s'ingèrent dans leurs domaines de compétence, car lorsqu'un élève a un problème même si ça concerne la discipline, il préfère aller rencontrer le CO. Pour le SG interrogé : « *ce que j'ai constaté, c'est que ces rapports ne sont pas bons avec tout le monde. Vous savez que l'établissement est organisé il y a un service de la discipline par exemple. Quand un élève saute la discipline et s'en va au service d'orientation, le responsable de la discipline ne voit pas cela d'un bon œil. Surtout que les interventions quand ça revient, c'est un peu comme s'il y avait ingérence de l'OS dans les activités des SG parfois ça cause problème.* ». En d'autres termes, les SG accusent les CO d'être les protecteurs des élèves, raison pour laquelle ces derniers s'entendent bien avec eux.

### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

La première difficulté que les CO ont, c'est le fait qu'il est difficile de les intégrer dans les emplois de temps. Car depuis les ressenties reformes opérées, l'informatique et les langues et cultures camerounaises sont intégrés dans les programmes. Dans le même temps, le quota horaire journalier dans l'établissement n'a pas changé. Raison pour laquelle les cours d'orientation connaissent des chevauchements avec les cours du CRM. En effet, dans certaines classes l'orientation se passe après deux semaines, dans d'autres c'est chaque semaine avec la moitié de la classe. Ainsi, les CO se trouvent obligés de passer la même session de formation deux fois dans la même salle de classe parce que la classe est divisée, et cela freine l'évolution normale du programme. Dans d'autres salles comme en première et terminale informatiques, il n'y a pas orientation parce qu'on n'a pas pu trouver les heures pour insérer l'orientation. C'est ce que résume le censeur en ces termes : « *La première difficulté est qu'on n'arrive pas à les insérer dans les emplois de temps parce que le quota horaire journalier n'a pas changé, mais c'est des nouvelles matières qui arrivent. Pour trouver une plage horaire pour l'orientation c'est vraiment difficile, parfois on joue avec les*

*cours qui se font en mi-temps, d'autres après deux semaines. Je prends un exemple du CRM (centre de ressources multimédias) où les élèves doivent aller faire des recherches, on divise la classe en deux groupes ; quand le premier groupe est au CRM, le deuxième groupe est en orientation. ».*

Par ailleurs, les CO ont de la peine à faire valoir leurs décisions d'orientation à cause des parents qui les contestent et viennent les changer à tout moment. Pour le SG, *« il faut associer les parents lors des décisions d'orientation de fin d'année pour que ces décisions d'orientation des enfants ne soient plus contestées comme c'est souvent le cas en début d'année. ».*

### **4-3- Présentation et analyse des données des focus group**

#### **4-3-1- Présentation des données et leur analyse**

Il faut à ce niveau rappeler que nous avons passé les deux focus group le même jour. C'est à dire le mercredi 20 Avril 2016. Le premier focus group est constitué de 08 élèves garçons et le deuxième est constitué de 08 élèves filles.

#### **➤ Focus group 1**

#### **Question1 : Quelle serait l'importance de l'orientation selon vous ?**

*E1 : l'OS peut nous permettre de mieux étudier et de comprendre nos cours. E2 : oui Mr déjà l'OS a vraiment une place ici au LYCLAME de temps en temps on essaie de nous rappeler ce que nous sommes venus faire ici ce que nous devons faire pour réussir. E3 : Moi je trouve que l'orientation joue le rôle de garde-fous car cela nous permet de ne pas nous égarer, d'être conscient de ce que nous sommes venus faire. E4 : l'orientation nous permet de mieux s'orienter et mieux s'impliquer dans nos études. E5 : pour moi l'OS permet de mieux se comporter entre nous. E6 : l'OS est important ça nous éduque sur le plan personnel. E7 : l'OS permet de nous orienter dans notre milieu scolaire. E8 : je pense que l'OS nous aide à mieux se comporter dans la vie et dans la société, à mieux comprendre nos cours et comment les apprendre.*

De cette question, il ressort que les 08 élèves interrogés maîtrisent l'importance et l'utilité de l'orientation pour eux.

**Question2 : Est-ce chacun d'entre vous est déjà passé au service d'orientation ? Pour quelle raison ?**

*E1 : moi je suis déjà passé, j'avais un problème je ne comprenais pas le latin ils m'ont donné un programme personnel pour apprendre. E2 : oui je suis déjà passé au service d'orientation il faut de prime à bord noter que son personnel est trop accueillant. J'avais vraiment les problèmes divers ; ils m'ont donné les conseils, ils ont établi un emploi de temps, ils m'ont donné les informations que j'avais besoin concernant l'ONU et le VIH-SIDA. E3 : Moi je ne suis jamais passé au service d'orientation. C'est le temps et puis on a notre conseiller qui passe en classe à tout moment et du coup je peux poser mon problème là-bas. Mais parler de mes problèmes intimes aux CO ça ne crée pas trop de sécurité on sait ce qui peut se dire entre eux. E4 : je suis déjà passé pour voir la conseillère j'avais les problèmes en anglais elle m'a donné l'emploi de temps pour m'organiser. E5 : Moi je suis déjà allé là-bas une fois pour prendre l'emploi de temps. E6 : pour ce qui me concerne je suis passé à propos des séries. E7 : Moi je ne suis jamais allé au service d'orientation car c'est ma première année au lycée je sors dans un collège privé il y'avait pas de CO là-bas. Mais depuis que je suis ici on a un CO qui nous aide à comprendre à quoi ça sert. E8 : je suis allé une fois parce que quand j'arrivais à la maison je ne savais pas quelle matière apprendre. Je suis allé ils m'ont expliqué comment apprendre et m'ont fait l'emploi de temps.*

Pour cette question, sur les 08 élèves, 03 sont partis au service d'orientation pour les problèmes d'apprentissages, 02 pour l'information sur les filières d'études, 01 pour la gestion du temps, seulement 02 n'y sont pas encore passé. Et un des deux estime qu'il ne peut pas se confier au CO parce qu'il a peur qu'on parle de ses problèmes à d'autres personnes.

**Question 3 : S'il fallait apprécier les CO ici, quelle note leur donneriez-vous ?**

*E2 : moi je l'avais déjà dis dans mes propos. Les CO ici sont d'abord trop accueillants s'il fallait donner une note je donnerais 19/20. Ils viennent même envers les élèves pour créer un sujet d'échange et leur bureau est souvent ouvert de 7h30 à la sortie. E1 : moi j'allais leur donner une note de 19/20 aussi. Je donne cette note parce qu'ils nous aident à connaître ce que nous devons faire dans la vie quotidienne. E4 : d'abord je n'ai pas cours d'orientation. S'il fallait donner une note je dirais mention très bien donc 18/20. Je donne cette note parce que je suis allé voir le CO pour les problèmes d'Anglais, il m'a donné les conseils et depuis j'ai les notes en Anglais. E7 : moi je leur donnerais 16/20, il est bien vrai je ne suis jamais parti là-bas ; mais mes camarades quand ils partent là-bas ils sont*

satisfaits. En effet ils sont toujours disponibles. E3 : Moi je donnerais 12/20.E8 : j'aurais donné une note de 15/20 parce qu'ils font bien leur travail. E5 : pour moi 11/20.E6 : Pour moi ils sont passables, donc ils méritent 10/20.

**Tableau 7 : récapitulatif des notes du focus groupe 1**

CODES	CLASSES	SEXES	NOTES	POURCENTAGES
E1	2 <sup>nde</sup> esp	Masculin	19/20	95%
E2	1 <sup>ère</sup> A4 all	Masculin	19/20	95%
E3	1 <sup>ère</sup> C	Masculin	12/20	60%
E4	4 <sup>e</sup> esp	Masculin	18/20	90%
E5	3 <sup>e</sup> esp	Masculin	11/20	55%
E6	3 <sup>e</sup> A4 all	Masculin	10/20	50%
E7	1 <sup>ère</sup> D	Masculin	16/20	80%
E8	2 <sup>nde</sup> all	Masculin	15/20	75%
TOTAL		Masculin	Note moyenne=15/20	75%

Comme on peut l'observer dans ce tableau, les élèves interrogés sont dans différentes classes du lycée. Ils sont tous de sexe masculin. La moyenne des notes attribuées aux CO est de 15/20 donc mention bien. Ainsi, en termes de pourcentage sur l'appréciation globale du travail des CO dans ce lycée, on dira que ce groupe d'élèves estiment que les CO réalisent 75% du travail qui leur est demandé.

**Question 4 : Comment trouvez-vous les cours d'orientation ?**

E5 : Pour moi il n'y a pas de différence avec les autres cours le cours est interactif.  
E6 : ça me dérange un peu le fait que l'orientation n'est pas à l'examen. C'est n'est pas assez important pour nous. On néglige et on assiste quand on veut, c'est juste une perte de temps.  
E4 :je n'ai pas de cours d'orientation cette année, mais l'année passée, lorsqu'on faisait un cours d'orientation, c'est des choses de réalité ce n'est pas le mensonge c'est pour cela que j'assistais à tous les cours d'orientation. E3 : moi je voudrais dire qu'il n'y a pas de différence entre les cours d'orientation et les autres cours. Parce que les autres professeurs donnent souvent aussi les conseils sur la vie quotidienne. E2 : Je voulais noter ici que les cours d'orientation sont un moyen d'échange entre les élèves et le CO .Pendant le cours, il y



*a du divertissement ,les élèves disent tout ce qu'ils veulent, on parle même en français du quartier on lance même les mots le professeur est assez tolérant ,or aux autres cours les professeurs sont parfois sévères et punissent les élèves .Tandis que lors qu'on fait orientation, c'est très difficile de voir un CO dire à un élève mets-toi dehors, va chez le SG ,bref les cours d'orientation sont très relaxes .Néanmoins, moi je n'aime pas écrire ces cours .Je trouve que c'est une perte de temps et c'est trop me demander. Je préférerais que ses cours soient vraiment un dialogue entre l'élève et le CO.E1 : Les cours d'orientation c'est des choses qu'on rencontre dans la vie quotidienne.*

Les différents récits révèlent que la plupart du temps, les cours d'orientation sont interactifs parce que ce sont des choses de la vie courante. Un élève estime qu'il n'est pas important d'assister à tous les cours d'orientation parce que ça ne vient pas à l'examen. Un autre trouve que c'est trop de lui demander d'écrire ces cours, il préfère que ce soit sous forme de dialogue.

### ➤ **Focus group 2**

#### **Question 1 : en quoi selon vous l'orientation scolaire serait-elle importante ?**

*E9 : je pense que l'orientation est utile parce que ça nous aide à nous orienter. E10 : Moi je pense que l'OS nous aide dans le cadre de l'école à préparer notre avenir. E11 : l'OS nous aide quand on a des problèmes. E12 : moi je trouve que le CO nous aide pour la vie professionnelle future, comment choisir sa série et comment être quand on a des problèmes. E13 : L'OS est importante parce que ça nous aide à comprendre ce que nous voulons faire, un peu comme les métiers que nous volons exercer, les CO nous donnent beaucoup d'idées parce que si les parents n'ont pas les moyens, ils nous montrent comment nous pouvons-nous débrouiller.*

Les différents récits révèlent que chacune des élèves a une idée positive de l'orientation-conseil.

## Question 2 : Quelle note donneriez-vous à l'équipe des CO actuelle ici au lycée classique

NB : il faut dire ici que chacune des élèves donnait une note et on reportait tout simplement.

**Tableau 8 : récapitulatif des notes du focus group 2**

CODES	CLASSES	SEXES	NOTES	POURCENTAGE
E9	3 <sup>e</sup> esp1	féminin	17/20	85%
E10	3 <sup>e</sup> esp1	féminin	20/20	100%
E11	3 <sup>e</sup> esp1	féminin	18/20	90%
E12	3 <sup>e</sup> esp2	féminin	15/20	75%
E13	3 <sup>e</sup> esp2	féminin	16/20	80%
E14	3 <sup>e</sup> esp2	féminin	16/20	80%
E15	3 <sup>e</sup> esp2	féminin	16/20	80%
E16	3 <sup>e</sup> esp2	féminin	18/20	90%
TOTAL	02	féminin	Note moyenne=17/20	85%

Le tableau ci-dessus montre que ce deuxième groupe d'élèves, vient de deux classes de troisièmes tous de sexe féminin. La moyenne des notes qu'elles ont attribuées aux CO est de 17/20 donc mention très bien. En termes de pourcentage, ce groupe d'élèves estime que les CO de ce lycée réalisent leur travail à hauteur de 85%.

## Question 3 : Est-ce chacune d'entre vous est déjà passée au service d'orientation ? Pour quelle raison ?

*E16 : moi je suis déjà passé au service d'orientation, s'était pour les problèmes d'emploi de temps. E14 : moi je suis passée pour les problèmes personnels. E12 : moi je suis passée parce qu'on nous a traduit au conseil de discipline, nous sommes allées voir le CO pour qu'il puisse convaincre le proviseur. E15 : moi je suis allée pour qu'ils m'aident à établir un emploi de temps afin que je puisse bien étudier. E9 : moi je ne suis jamais passée au service d'orientation.*

Pour les 05 élèves qui ont répondu à cette question, 02 sont passés pour l'établissement du planning d'études, 01 pour le problème de discipline, 01 pour des problèmes personnels. Seulement un seul n'est jamais passé au service d'orientation.

**Question 4 : Quelles sont les difficultés que vous rencontrez avec les cours d'orientation ?**

*E16 : monsieur moi je n'ai pas vraiment les difficultés parce que quand on pose nos problèmes les CO sont toujours là pour les résoudre. E10 : moi je crois que l'orientation nous permet de nous divertir, comme hier on avait vu comment nous comporter devant le directeur quand on a besoin d'un emploi.*

Ces deux élèves estiment que les cours d'orientation sont relaxes et ne leur causent pas de problèmes.

**Question 5 : Qu'est-ce que ça vous ferait si on enlève les cours d'orientation ?**

*E11 : ça va déranger parce que les enseignants et SG ne sont pas prêts à résoudre nos problèmes, ils sont très occupés or quand on part au service d'orientation ils sont toujours prêts à nous écouter. E12 : Moi ça va me déranger si on enlève l'orientation, car quand on nous met dehors on part toujours voir les CO pour rédiger une lettre d'engagement et d'excuse. Si on les enlève, on ne va plus pouvoir entrer quand les professeurs nous mettent dehors. E10 : les professeurs sont le genre que tu veux même expliquer ton problème ils ne veulent même pas te suivre, et quand on part expliquer au surveillant ils nous donnent le tords et la raison à l'enseignant, avec les CO ils nous comprennent.*

Ces récits révèlent que les élèves trouvent que les CO sont mieux placés pour les comprendre par rapport aux enseignants et aux surveillants généraux.

**Question 6 : Comment est l'environnement pendant les cours d'orientation ?**

*E9 : monsieur les élèves bavardent beaucoup parce que d'autres négligent ce cours. Ils ne savent pas ce que l'orientation peut leur apporter dans l'avenir. E13 : Quand on fait cours d'orientation d'autres prennent ce que le CO dit, d'autres dorment. Mais quand il raconte une histoire captivante là tout le monde est intéressé. De même quand on fait des sketches, des petits théâtres tout le monde est vraiment là parce que c'est amusant. E14 : dans ma salle de classe à moi, les élèves bavardent mais en participant au cours. Donc c'est une façon pour eux de jouer, quand on pose une question ils ne prennent pas le temps de lever le doit, ils répondent en désordre.*

D'une manière générale, les élèves trouvent que les cours d'orientation sont interactifs quand le sujet abordé est captivant. Dans le cas contraire, c'est le désordre et le désintérêt.

#### **4-3-2- Résumé des données des focus group**

De l'analyse qui précède, il ressort que la majorité des élèves interrogés maîtrisent le rôle d'un CO dans un établissement scolaire. Sur 13 élèves ayant répondu à la question de savoir s'ils sont déjà passés au service d'orientation, 10 ont dit oui soit 76,92% ; 03 ont dit non soit 23,08%. Pour les élèves ayant dit oui, 60% sont partis pour des problèmes d'apprentissages et de gestion du temps, 20% pour l'information sur les filières d'études, 10% pour la discipline et 10% pour les problèmes personnels. Par ailleurs, la plupart des élèves estiment que les CO sont les mieux placés pour les écouter et comprendre leurs problèmes par rapport aux enseignants et aux surveillants généraux. Pendant les cours d'orientation, ils pensent que ce n'est pas nécessaire d'écrire ces cours, plutôt, le cours doit être captivant et intéressant pour leur empêcher de faire le désordre ou de dormir. Ainsi, la moyenne des notes attribuées aux CO pour les deux groupes d'élèves est 16/20 donc la mention : très bien. En pourcentage ces deux groupes d'élèves estiment que les CO réalisent 80% du travail qui leur est demandé.

#### **4-4- Présentation et analyse des données de la grille d'observation**

Il faut préciser que les données sont présentées par trimestre. Celles du premier trimestre ont été recueillies sur la base des rapports d'activités du service et de l'observation des cahiers de textes des différentes classes, mais aussi à travers des fiches de suivis psychopédagogiques disponibles au service d'orientation. Quant à celles du deuxième trimestre, en plus de ces deux éléments, nous avons fait nos propres observations. Pour présenter et analyser les données, un résumé des activités de chaque trimestre est fait et des difficultés rencontrées présentées. Ensuite, suivent les illustrations avec des tableaux suivis directement d'un commentaire.

##### **4-4-1- Présentation et analyse des données du premier trimestre**

###### **➤ Résumé global des activités**

D'entrée de jeux, la grille d'observation des documents montre que ; en date du 18 septembre 2015 les tâches ont été réparties au service d'orientation par le chef de service. Et en date du 18 octobre 2015, le service d'orientation a fait un état de besoin arrêté à la somme de 99100 CFA pour l'organisation de la 13<sup>e</sup> journée nationale de l'orientation scolaire. Et que lors de cette journée Une table ronde a été organisée sur le thème : « l'aide à l'élève dans le processus du choix professionnel. ». Les classes retenues pour cette table ronde étaient : Tle A

4all ;Tle C ;Tle D1. Par ailleurs, il est à noter que deux séminaires de renforcements des capacités ont été organisés. Le premier a été organisé le 14/10/2015 et portait sur le compte rendu d'un examen psychologique. Le deuxième a été organisé le 12/11/2015 et visait à renforcer les capacités des CO de la ville sur la passation de la batterie 3<sup>e</sup>. Un échange d'expérience a été fait entre les CO au service d'orientation sur le module 1, notamment la session de formation 101 portant sur la présentation du système éducatif. Trois conseils de disciplines ont été tenus au premier trimestre.

➤ **Difficultés rencontrées**

En termes de difficultés au premier trimestre, on notait. Le problème de chevauchement des heures d'orientation avec celles du centre des ressources multimédias. Le changement des emplois de temps sans concertation et information du service d'orientation. Difficultés à actualiser les informations faute d'une absence de connexion internet au service d'orientation. Difficultés à saisir les rapports et à les multiplier. Nombre insuffisant de CO, toutes les classes ne sont pas couvertes ; les classes de 4<sup>e</sup>, première et terminal Ti (informatique) n'ont pas des cours d'orientation pour problème de ratio et de la non disponibilité des plages horaires. Donc c'est seulement les paliers d'orientation qui ont été privilégiés avec les nouveaux venus (6<sup>e</sup>). Par ailleurs une large sensibilisation n'a pas été faite pendant la JNOS à cause du mode d'organisation. En effet, la hiérarchie a imposé de réunir tous les établissements de la ville auprès d'un seul pour célébrer la journée. En plus un montant de 50 000 CFA était exigé par établissement par les services régionaux et départementaux en charges de l'orientation scolaires. Par ailleurs, les CO ont souhaité que le montant de cette contribution soit diminué et qu'on revienne à l'ancien système c'est-à-dire, que chaque établissement organise la JNOS en son sein pour une meilleure diffusion de l'information.

➤ **Liste des tableaux**

**Tableau 9 : la progression des sessions de formation au premier trimestre.**

Niveaux	Nombre de sessions prévues	Nombre de sessions réalisées	pourcentage
6 <sup>e</sup>	5	3	60%
5 <sup>e</sup>	5	4	80%
3 <sup>e</sup>	8	5	62.6%
2 <sup>nd</sup> e	8	7	87.5%
1ere	8	5	62.6%
Tle	5	4	80%
Total	39	28	71.79%

Le tableau ci-dessus présente la progression des sessions de formation dans les salles de classes au lycée classique et moderne d'Ebolowa. Ainsi, pour un total de 39 sessions prévues par les fiches de progression, les CO ont passés 28 soit un taux de couverture de 71.79%. Par ailleurs, l'observation du tableau montre que les classes de 4<sup>e</sup> n'ont pas les cours d'orientation comme mentionné plus haut. Il faut dire que même au niveau des premières et des terminales, les classes de 1ere informatique et Tle informatique ne sont pas pris en compte.

**Tableau 10 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au premier trimestre**

Nature niveau	Problèmes personnels	Mauvais travail	Planning d'étude	Total
6e	0	18	9	27
5e	4	4	5	13
4e	4	2	7	13
3e	7	6	27	40
2nde	8	3	40	51
1ere	5	4	78	87
Tle	5	3	35	43
Total	33	40	201	274

Comme le montre le tableau ci-dessus, sur un total de 274 élèves reçus au service d'orientation, 201 élèves sont venus pour le problème d'établissement des plannings d'études, 40 pour le mauvais travail et 33 pour les problèmes personnels. Il est aussi possible de lire sur le tableau le total des différents problèmes par niveau.

**Tableau 11 : l'évaluation psychologique au premier trimestre**

Niveaux	Tests utilisés	Effectifs
1ère	Métier	3
Tle	QIP	58
	métier	46
total	02	107

L'analyse du tableau ci-dessus montre qu'au premier trimestre, deux tests ont été administrés à 107 élèves des classes de premières et de terminales. Le test de métier a été administré à 03 élèves des classes de premières et 46 élèves des terminales. Le QIP (questionnaire d'intérêts professionnels) a été passé à 58 élèves des classes de terminales.

**Tableau 12 : apport aux différentes instances**

INSTANCES \ APPORT	NOMBRE
AG personnels	2
Conseil de discipline	3
Réunions de coordination administratives	12
Réunions de l'EPEE	1
Séminaires de renforcement des capacités	2

Le tableau montre qu'au premier trimestre, les CO ont pris part à : 02 assemblées générales des personnels, 03 conseils de discipline, 12 réunions de coordination administrative, 01 réunions de l'APEE, et 02 séminaires de renforcement des capacités.

**Tableau 13 : les taux de réussite par niveaux au premier trimestre.**

Niveaux	Nombre de divisions	Taux de réussite
6 <sup>e</sup>	4	80,50%
5 <sup>e</sup>	4	79%
4 <sup>e</sup>	4	51,46%
3 <sup>e</sup>	4	37,36%
2 <sup>nd</sup> e	4	41,48%
1 <sup>ère</sup>	6	39,7%
Tle	6	51,39%
Total	32	54,37%

Le tableau montre qu'au premier trimestre le taux de réussite général de l'établissement était de 54,37%. Ainsi les classes de 6<sup>e</sup> ont eu le meilleur taux de réussite soit 80,50%, tandis que les classes de troisième enregistrent le plus faible taux de réussite avec 37,36%. Les classes de terminales enregistrent un taux de réussite moyen soit 51,39%. Dans le même temps, les classes de premières enregistrent le deuxième plus faible taux de réussite après les troisièmes avec 39,7%.

#### **4-4-2- présentation et analyse des données du deuxième trimestre**

##### **➤ Résumé global des activités**

Globalement, les activités d'orientation au lycée classique pour le compte du deuxième trimestre se sont ouvertes par la tenue du conseil d'enseignement du début de trimestre. Elles se sont poursuivies par la passation de la batterie 3<sup>e</sup> le samedi 23 Janvier 2016. Le lundi 25 Janvier, le service d'orientation a accueillis 03 stagiaires de l'ENS de Yaoundé, ledit stage s'est achevé le 11 Avril 2016. Les stagiaires ont pris part en compagnie de leurs encadreurs à l'amicale des conseillers d'orientation de la ville d'Ebolowa (AMICOE). Le service a eu la visite des étudiants de polytechnique, de l'UCAC et bien d'autres institutions privées. Deux visites ont été menées avec les stagiaires ; une à l'annexe de la FASA à Ebolowa et l'autre à l'agence régionale du FNE du Sud. Les CO ont été inspectés deux fois de manières officielles. La première inspection était faite par les inspecteurs régionaux. La deuxième a eu lieu le jeudi 10 mars 2016 menée par un inspecteur national accompagné des inspecteurs régionaux.



Néanmoins, il est à noter que les services de l'inspection sont logés dans l'enceinte du lycée ce qui fait que même de manière non officielle les CO sont inspectés. 06 conseils de discipline ont eu lieu et 03 élèves ont été renvoyés. Les CO ont assisté à plusieurs conseils de classe pour le compte de la fin du deuxième trimestre. Ainsi, il ressort que pour une meilleure orientation, les procès-verbaux des examens séquentiels et trimestriels sont analysés. Un échange d'expérience pédagogique a eu lieu entre les CO le module 5 notamment la session de formation 501 portant sur la notion de sexualité. L'accent a été mis sur le fait que cette notion ne s'aborde pas de la même manière selon qu'on soit au premier ou au second cycle. Les fiches d'orientation ont été distribuées aux élèves pour les avis d'orientation des parents. Les tests passés ont été corrigés et des profils psychologiques dressés.

➤ **Difficultés rencontrées**

Les difficultés rencontrées sont les mêmes que celles du premier trimestre. Ajouté au fait qu'un stagiaire a été confronté à une difficulté de passation et d'interprétation du test de l'examen de la méthode de travail (EMT). Cela est due au fait que ce test n'est pas passé dans les établissements de la ville et notamment au lycée classique. Il a donc fallu qu'il se rapproche de ses camarades en stage au lycée Leclerc où le test est usuel pour s'approprier les techniques de passation et de correction.

➤ **Liste des tableaux**

**Tableau 14 : la progression des sessions de formation au deuxième trimestre.**

Niveaux	Nombre de sessions prévues	Nombre de sessions réalisées	pourcentage
6 <sup>e</sup>	03	03	100%
5 <sup>e</sup>	04	04	100%
3 <sup>e</sup>	05	04	80%
2 <sup>nde</sup>	04	03	75%
1ere	04	03	75%
Tle	04	03	75%
Total	24	20	84,16%

Le tableau montre que le taux de couverture des sessions de formation dans les salles pour le compte du deuxième trimestre est de 84,16%. Les classes de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> ont chacune 100% de taux de couverture.

**Tableau 15 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au deuxième trimestre**

Nature niveaux	Problèmes personnels	Mauvais travail	Planning d'étude	Total
6 <sup>e</sup>	0	02	05	07
5 <sup>e</sup>	04	07	02	13
4 <sup>e</sup>	00	01	10	11
3 <sup>e</sup>	12	22	33	67
2 <sup>nde</sup>	10	05	45	60
1ere	12	21	23	56
Tle	35	18	20	73
Total	73	76	138	287

Le tableau montre que 287 élèves ont été reçus au service d'orientation. 138 sont venus pour le problème d'établissement du planning d'études, 76 pour mauvais travail, 73 pour les problèmes personnels.

**Tableau 16 : récapitulatif du suivi psychopédagogique des élèves au deuxième trimestre**

Niveaux	Tests utilisés	Effectifs
1ère	Métier	02
	Arbre de Koch	01
3 <sup>e</sup>	Batterie 3 <sup>e</sup>	248
	EMT	01
total	04	252

Le tableau montre que 04 tests ont été passés à 252 élèves au deuxième trimestre. 02 élèves de premières ont passés le test de métier, un élève de première a passé le test de l'arbre de Koch. La batterie 3<sup>e</sup> a été passée à 248 élèves de 3<sup>e</sup>. L'EMT a été passé à 01 élève de 3<sup>e</sup>.

**Tableau 17 : apport aux différentes instances**

INSTANCES	APPORT	NOMBRE
AG personnels		02
Conseil de discipline		06
Réunions de coordination administratives		10

Ce tableau montre qu'au deuxième trimestre, les CO ont pris part à : 02 assemblées générales des personnels, 06 conseils de discipline, 10 réunions de coordination administrative.

**Tableau 18 : les taux de réussite par niveaux au deuxième trimestre.**

Niveaux	Nombre de divisions	Taux de réussite
6 <sup>e</sup>	4	86,14%
5 <sup>e</sup>	4	75,90%
4 <sup>e</sup>	4	48,45%
3 <sup>e</sup>	4	32,46%
2 <sup>nde</sup>	4	52,57%
1 <sup>ère</sup>	6	28,24%
Tle	6	38,67%
Total	32	51,77%

Le tableau montre que le taux de réussite générale de l'établissement au deuxième trimestre est de 51,77% .Les classes de 6<sup>e</sup> enregistrent le meilleur taux de réussite soit 86,14%, tandis que les classes de 1<sup>ère</sup> enregistrent le plus faible taux avec 28,24%.

## 4-5- Synthèse des résultats

**Tableau 19 : récapitulatif de la grille de lecture des données.**

Engagement productif			efficacité du CO														
Observations			observations														
Modalités	Indicateurs	Indices	M			P			AB			B			TB		
			-	+/-	+	-	+/-	+	-	+/-	+	-	+/-	+	-	+/-	+
Arrimage	Objectifs	Atteints/pas											X				
	Enjeux	Compris/pas														X	
	Stratégies	Bonnes/mauvaises							X								
	communication	Bonne/mauvaise											X				
Formation continue	Aptitudes	Suffisantes/non										X					
	Potentiel	Activé/non														X	
	Leadership	Actif/passif											X				
	Coopération	Active/passive											X				
Ressources	Humaines	Assez/moyennes/peu										X					
	Pédagogiques	Assez/moyennes/peu							X								
	Matérielles	Assez/moyennes/peu										X					
	financières	Suffisantes/insuffisantes							X								
Motivation	Environnement	Propice/non propice										X					
	Rémunération	Satisfaisante/non satisfaisante					X										
	Vocation	Initiale/acquise									X						
	Carrière	Assurée/non assurée				X											

Légende :M=médiocre ; P=Passable ; AB=Assez bien ; B=Bien ; TB=Très bien

Mentions	possibilités		
	-	+/-	+
TB	16	17	17,99
B	14	15	15,99
AB	12	13	13,99
P	10	11	11,99
M	08	09	09,99

Dans ce tableau les mentions vont de médiocre à très bien et les possibilités de chaque mention varient des signes (-) pour la possibilité la plus faible de la mention, (+/-) pour la possibilité moyenne et (+) pour la possibilité la plus forte de la mention. Par exemple : la mention Très Bien est comprise entre 16 et 17,99. Ainsi, 16 est la possibilité la plus faible de cette mention, 17 la possibilité moyenne, 17,99 la possibilité la plus forte de la mention.

Il ressort de cette grille de lecture des résultats que l'engagement productif a un lien appréciable sur l'efficacité des CO du lycée classique à une mention BIEN FAIBLE soit une note de 14,06 /20. Ainsi, de cette note l'on peut estimer le degré d'efficacité des CO à 70,3%. L'analyse par modalité donne les résultats suivants concernant le degré de contribution sur l'efficacité du CO : l'arrimage 26,67% soit 75% de degré d'arrimage ; la formation continue 27,12% soit 76,25% de degré de formation, les ressources 24% soit 67,47% de degré de disponibilité des ressources, la motivation 22,21% soit 62,47% de degré de motivation. Ces pourcentages révèlent que la formation continue à le plus fort taux de contribution tandis que la motivation a le plus faible. Par ailleurs, les ressources et la motivation ont les plus faibles pourcentages.

## CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES DES RÉSULTATS

Ce chapitre est réservé à l'interprétation et à l'implication professionnelle des résultats de la recherche. Ainsi, nous allons procéder à l'interprétation des résultats à partir des modalités de notre variable indépendante. Ensuite, nous allons vérifier nos hypothèses en montrant que les éléments de l'engagement productifs recherchés dans nos hypothèses sont présents dans les résultats. Enfin, il sera présenté l'impact de cette recherche sur l'efficacité du CO en particulier et du système éducatif en général. Bien évidemment, ce chapitre ne va pas manquer de formuler quelques suggestions et recommandations à l'endroit des acteurs du processus d'orientation-conseil au Cameroun.

### 5-1- Interprétation des résultats et vérification des hypothèses

#### 5-1-1- Interprétation des résultats

L'interprétation des résultats va se faire à partir des thèmes principaux de notre travail.

##### ➤ **Thème 1: l'arrimage et efficacité du CO**

Il s'agissait de savoir si les CO s'adaptent et mettent en œuvre les objectifs fixés par le cahier de charges. En effet pour interpréter les résultats concernant cette modalité, l'on doit se poser la question de savoir : Comment est-ce que les CO du lycée classique mettent en œuvre les objectifs du cahier des charges ? Et qu'elles sont les difficultés qu'ils y rencontrent ?

Pour CO2 « *Quand on envoie un enfant à l'école c'est pour une formation intégrale et l'orientation fait partir de cette formation intégrale c'est-à-dire, guider les enfants, les aider à résoudre les problèmes éventuels qui peuvent les distraire de leurs études.* ». Ainsi, pour assurer cette formation intégrale, les CO passent dans les salles de classes pour sensibiliser les élèves sur le bien-fondé de l'orientation. A ce niveau, les résultats de la grille d'observation démontrent qu'au premier trimestre, le taux de progression du programme d'orientation dans les salles de classes est de 71,79%, tandis qu'au deuxième trimestre il est de 84,16%. Dans le même temps et au regard des deux trimestres, 561 élèves ont été reçus au service d'orientation.

L'on constate que le problème le plus récurrent chez les élèves c'est la gestion du temps soit 339 élèves, suivi du mauvais résultat soit 116 élèves et enfin les problèmes personnels soit 106 élèves. Autrement dit, 60,42% des élèves viennent au service d'orientation du fait qu'ils n'arrivent pas à bien organiser leur travail scolaire, 20,68% parce qu'ils sont en situation d'échec scolaire, et 18,90% pour des problèmes personnels. On voit bien que les problèmes personnels occupent la dernière place et cela peut expliquer le manque de confiance que les élèves ont des CO concernant leurs problèmes intimes. C'est ce qu'explique cet élève : « *E3 : parler de mes problèmes intimes aux CO ça ne crée pas trop de sécurité on sait ce qui peut se dire entre eux.* » Cet élève refuse de se confier aux CO parce qu'il estime insuffisante la confidentialité au service d'orientation.

L'on remarque aussi que durant les deux trimestres, les CO ont pris part à : 04 AG des personnels, 08 conseils de disciplines, 22 réunions de coordination administrative, 01 réunion d'APEE, 02 séminaires de renforcement des capacités. Ces résultats débouchent à la conclusion selon laquelle les CO au LYCLAME n'ont pas beaucoup d'instances de rencontre avec les parents, car en deux trimestres il y a eu seulement 01 réunion d'APEE. Il faut noter que les tests que les CO du LYCLAME pratiquent régulièrement sont : la batterie 3<sup>e</sup>, le QIP, le test des métiers. En effet, durant les deux trimestres ; la batterie 3<sup>e</sup> a été passée à 248 élèves, le QIP à 58 élèves, le test des métiers à 50 élèves. L'arbre de koch est rarement appliqué seulement 01 élève la passé. Concernant le test de l'EMT, avant notre arrivée il n'était pas pratiqué parce que les CO ne maîtrisaient pas son administration et sa correction. Raison pour laquelle, un stagiaire a eu de la peine à le passer à une élève qu'il suivait durant le stage. Au total, 300 élèves ont passés les tests au service durant les deux trimestres.

En termes de difficultés pour le thème arrimage, l'on doit dire que le chevauchement des cours d'orientation avec les cours du CRM empêche considérablement la progression des activités d'orientation dans les salles classes. En plus, la stratégie adoptée par les CO faisant écrire les cours d'orientation aux élèves ne semble pas adéquate, car les élèves trouvent cela gênant et de trop d'écrire un cours qu'ils ne vont pas aller lire à la maison et de surcroît ça ne vient ni aux séquences ni aux examens.

Cet élève s'explique fort à propos « *E2 : Je voulais noter ici que les cours d'orientation sont un moyen d'échange entre les élèves et le CO. Pendant le cours, il y a du divertissement, les élèves disent tout ce qu'ils veulent, on parle même en français du quartier on lance même les mots le professeur est assez tolérant, bref les cours d'orientation sont très*

*relaxes. Néanmoins, moi je n'aime pas écrire ces cours. Je trouve que c'est une perte de temps et c'est trop me demander. Je préférerais que ces cours soient vraiment un dialogue entre l'élève et le CO. ».* Pourquoi donc faire écrire les cours aux élèves ? les CO répondent que c'est pour limiter le désordre et susciter l'attention des élèves. Car la remarque faite chez les élèves est que : ils s'intéressent à certaines sessions de formation comme la notion de la sexualité, l'initiation aux techniques de recherche d'emploi, et se désintéressent à d'autres comme, l'aide au développement de la personnalité de l'élève. Et à cette autre élève de conclure « *E13 : Quand on fait cours d'orientation d'autres prennent ce que le CO dit, d'autres dorment. Mais quand il raconte une histoire captivante là tout le monde est intéressé. De même quand on fait des sketches, des petits théâtres tout le monde est vraiment là parce que c'est amusant. ».* D'après ces deux avis (E2 et E13), au lieu de faire écrire les cours d'orientation aux élèves pour susciter leur attention, le CO gagnerait à mettre l'accent sur les petites histoires, les simulations, les théâtres, les sketches, les jeux de rôles pour faire passer son message auprès des élèves. En plus le fait que la hiérarchie impose de regrouper les établissements pour l'organisation de la JNOS ne favorise pas une grande sensibilisation auprès des parents, élèves et enseignants. Quoiqu'il en soit, l'arrimage contribue à 26,67% sur l'efficacité du CO.

### ➤ **Thème 2 : la formation continue et efficacité du CO**

Il s'agissait de savoir pour ce thème si les CO sont inspectées, bénéficient des stages de recyclage en orientation, font des séminaires et des carrefours pédagogiques. Ainsi au vu des résultats, il ressort que : durant les deux trimestres, les CO ont été inspectés 3 fois, 02 séminaires de renforcement des capacités ont été tenus par les inspecteurs. Un séminaire sur le compte rendu d'un examen psychologique et un autre sur la passation de la batterie 3<sup>e</sup>. Pour ce qui concerne les carrefours pédagogiques, les échanges d'expériences entre CO se font dans le service d'orientation. Un échange d'expérience pédagogique a eu lieu entre les CO sur le module 5, notamment la session de formation 501 portant sur la notion de sexualité. L'accent a été mis sur le fait que cette notion ne s'aborde pas de la même manière selon qu'on soit au premier ou au second cycle. Un autre concernait le module 1, la session de formation 101 portant sur la présentation du système éducatif. Néanmoins il est à déplorer qu'aucun des CO n'a bénéficié d'un stage de recyclage en orientation, même le chef de service qui comptabilise 22 ans de service. Cette situation s'explique avec Okené qui constate l'absence d'une telle structure au Cameroun. Au final, la formation continue est la modalité qui contribue le plus à l'efficacité du CO soit 27,12%.



### ➤ **Thème 3 : les ressources et efficacité des CO**

Il était question de savoir pour ce thème si les CO disposent, des ressources matérielles, pédagogiques, humaines, financières susceptibles d'améliorer leur travail. Analyse faite, il ressort que : les CO disposent les ressources matérielles moyennes pour l'accomplissement de leur mission. Ils ont un bureau d'orientation moyennement équipé. Néanmoins, ce dernier est jumelé avec le service des APPS, raison pour laquelle certains élèves manifestent une réticence à fréquenter le service d'orientation. Pour ce qui est des ressources pédagogiques, le seul document pédagogique dont disposent les CO est le cahier des charges suivi des fiches de progressions. Pis encore le contenu de ce cahier est trop général. Pour s'en sortir, ils organisent des échanges d'expériences, et font des recherches personnelles. Ainsi, les CO manifestent le vœu d'avoir un document avec des cas pratiques à l'instar des enseignants qui ont des livres et des exercices.

Concernant les ressources humaines, il y a un problème de ratio car le lycée compte 1817 élèves et il n'a que 04 CO. Malgré cela, ils bénéficient de l'apport de l'administration et des enseignants. Les parents quant à eux refusent de collaborer, raison pour laquelle les avis d'orientation sont de temps en temps contestés par eux. Les rapports entre les CO et les SG sont conflictuelles, car pour les SG les CO sont les avocats du diable parce qu'ils veulent à tout prix défendre l'élève même s'il est en faute ; quant aux CO, les SG n'appliquent que la sanction sans chercher à comprendre pourquoi l'élève est arrivé à la faute. Par ailleurs, les résultats révèlent qu'en termes de ressources financières, le budget allouer à l'orientation est insuffisant pour le fonctionnement du service. Car en prenant l'exemple de cette année, le service disposait de 75 000 FCFA, or la journée d'orientation seule a pris 100 000 FCFA, la multiplication de 600 batterie 3<sup>e</sup> s'élevait à plus de 200 000 FCFA. Si l'on ne s'en tenait qu'au budget tout cela n'allait pas être réalisé. D'où la reconnaissance de l'intérêt accordé à l'orientation par le proviseur par cette conseillère :

*« CO2 : Pour les finances il est même allé au-delà parce qu'il nous a fait 600 cahiers de batterie 3<sup>e</sup>. notre budget était de 75 000 FCFA il a donné 200 000 FCFA. A la JNOS il a donné 100 000 FCFA. Le chef fait vraiment des efforts, parce qu'avant là ce n'était pas pareil, je suis dans ce lycée depuis 2007 on n'avait pas de batterie 3<sup>e</sup> et on ne cessait pas de demander on nous disait tout votre argent est partis à la JNOS. Or celui-ci n'a pas regardé cela. Il y'a une nette amélioration avec son arrivé, mais il peut partir demain et ça peut ne plus être la même chose ».* Ainsi cette insuffisance de finances fait en sorte que les CO ne

puissent pas bien mener les activités de recherches au point où les ressources enregistrent l'un des faibles taux de contribution à l'efficacité du CO soit 24%.

#### ➤ **Thème 4 : la motivation et efficacité du CO**

Pour ce thème, il était question de savoir si les CO avaient : un environnement de travail propice, une rémunération satisfaisante, une traçabilité dans la carrière et une vocation pour l'exercice de leur fonction. Après analyse, l'on retient que le cadre de travail des CO au LYCLAME est moyennement satisfaisant et motivant. Comme l'affirme ce CO : *«CO1 : L'environnement dans lequel je suis me permet de travailler, la preuve en est que je réponds à vos questions, il est pratiquement 18 heures et je suis toujours assis sans me plaindre. Ceci est déjà une preuve que mon travail n'est pas une épine dans la chaussure, au contraire je me réalise dans cette profession. Aussi l'environnement immédiat, les bureaux, les rapports avec les collègues, et surtout que le soutien du chef est vraiment important et nous redonne du boom au cœur. »*

Pour la rémunération et le profil de carrière, les frustrations existent au niveau des primes comme l'avait constaté Bomda en 2008. Le conseiller n'a toujours pas sa prime d'encadrement psychopédagogique et les nominations des CO à des postes de responsabilités n'ont pas connus de grandes améliorations. Ainsi malgré, l'amour manifesté à l'endroit de profession de CO, ils ne cachent pas le désir de vouloir aller ailleurs si l'occasion se présente. Pour ce qui est de la vocation, aucun des CO n'avait la vocation lorsqu'ils entraient à l'ENS, ils sont arrivés à aimer le métier en se confrontant à la réalité du terrain. On comprend donc pourquoi la motivation enregistre le plus faible taux de contribution à l'efficacité du CO soit 22,21%.

#### **5-1-2- Vérification des hypothèses**

Au début de cette recherche, nous nous sommes fixés pour objectif principal d'évaluer dans quelle mesure les éléments constitutifs de l'engagement productif peuvent s'appliquer en milieu scolaire afin de voir leur influence sur l'efficacité du CO. Il s'agissait en effet de connaître le lien qui existe entre l'engagement productif et l'efficacité du CO en milieu scolaire. Nous avons donc formulé une hypothèse générale à savoir si : L'engagement productif appliqué au conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

Ainsi, au vu des résultats nous pouvons dire que cette hypothèse a été vérifiée car, il ressort du travail que les éléments constitutifs de l'engagement productif sont présents, en plus il existe une synergie entre ces éléments. En effet, nous avons définis le concept efficacité comme étant le degré de réalisation des objectifs d'un programme. Or la synthèse des résultats de la grille d'analyse montre que le degré d'efficacité des CO est estimé à 70,3% soit une mention bien. Quoiqu'il en soit, nous pouvons dire que l'objectif fixé en début du travail a été atteint, à savoir qu'il existe un lien significatif entre l'engagement productif et l'efficacité du CO.

Voyons cela avec la vérification de nos hypothèses de recherche.

➤ **Hypothèse spécifique n°1(HR1)**

L'arrimage du conseiller d'orientation aux activités du cahier des charges améliore son efficacité en milieu scolaire.

Cette hypothèse a été vérifiée car, les résultats ci-dessus montrent que les CO pratiquent toutes les activités du cahier des charges à l'exception des activités de recherche pour faute de moyens au point où le degré d'arrimage est estimé à 75% soit une contribution sur l'efficacité du CO à l'ordre de 26,67%. Ainsi, en termes d'activités administratives : les CO ont pris part en deux trimestres à : 04 AG des personnels, 08 conseils de disciplines, 22 réunions de coordination administrative, 01 réunion d'APEE. Pour des services adaptés, 561 élèves ont été reçu au service d'orientation et quatre tests psychologiques (batterie 3<sup>e</sup>, QIP, test des métiers, arbre de koch, EMT) ont été administrés à 300 élèves du lycée. Les activités de formation quant à elles, montrent que les CO ont un taux de couverture du programme d'orientation au deuxième trimestre à hauteur de 84,16%. Dans le même temps, ils ont organisé deux tables rondes. Il faut noter le lycée a élaboré les fiches d'assiduité pour la présence effective au poste, et les CO remplissaient ces fiches chaque jour.

➤ **Hypothèse spécifique n°2(HR2)**

La formation continue du conseiller d'orientation améliore son efficacité en milieu scolaire.

Cette hypothèse a aussi été vérifiée parce que la formation continue est estimée à un pourcentage de 76,25% soit une contribution à l'efficacité des CO de l'ordre de 27,12%.

Il faut noter que c'est le plus grand pourcentage parmi les 04 modalités. D'ailleurs, le service de l'inspection est logé dans l'enceinte de l'établissement. En effet, les CO ont reçu

03 visites d'inspection. Ils ont participé à 02 séminaires de renforcement des capacités. Ils ont organisé 02 instances d'échanges d'expériences entre eux. C'est seulement les stages de recyclage en orientation qui sont absents faute de structures adaptées à cet effet au niveau national.

➤ **Hypothèse spécifique n°3(HR3)**

La disponibilité des ressources auprès du conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

Cette hypothèse a également été vérifiée. Car en dehors de quelques petites difficultés, les CO ont des bureaux pour recevoir les élèves, le CRM leur permet d'avoir accès à internet pour actualiser leur connaissance, ils bénéficient d'un support financier de la part du chef d'établissement. Le cahier des charges et les fiches de progression leurs permettent d'échelonner leur programme dans les salles. L'élément le plus palpable est que l'arrivée des stagiaires a fait accroître le taux de progression du programme d'orientation dans les salles de classes à l'ordre de 12, 37% au deuxième trimestre. Sur un plan global, le degré de ressources est estimé à 67,47% soit une contribution sur l'efficacité du CO à 24%.

➤ **Hypothèse spécifique n°4(HR4)**

La motivation du conseiller d'orientation détermine son efficacité en milieu scolaire.

Cette hypothèse a été vérifiée. En effet, l'environnement du travail au lycée classique au regard des autres établissements de la ville est satisfaisant. La vocation comme le note Tsafack peut être acquise sur le terrain. Le traitement salarial et le profil de carrière entraînent néanmoins les frustrations chez les CO. Raison pour laquelle leur degré de motivation est estimé à 62,47% soit une contribution sur l'efficacité du CO à l'ordre de 24%. Il faut dire que c'est le plus faible pourcentage parmi les 04 modalités. Malgré cela, ces derniers restent optimistes que les choses peuvent changer d'un moment à l'autre.

## **5-2- Implications professionnelles**

Cette étude revêt une implication capitale sur les théories évoquées au début de ce travail et sur le plan professionnel des CO. En effet, les écrits de Leboyer nous ont intéressés dans la mesure où l'on constate avec regret dans nos établissements d'enseignement secondaire une implication passive du conseiller d'orientation favorisée par le style managérial de la plupart des chefs d'établissement qui accordent peu crédit aux activités d'orientation. Plus encore,

l'inspection insuffisante et la carence dans la formation continue des conseillers d'orientation (absence de journées pédagogiques, de stage de perfectionnement, de séminaires de recyclage, des ateliers de formation, etc.) ne permettent pas un cadre de travail d'implication active pour ce dernier. Car le contrôle( couverture du programme, inspection, regard attentif du chef d'établissement) des activités d'orientation au sein de l'établissement ne se fait pas toujours de manière stricte par les supérieurs hiérarchiques. Notamment, les inspecteurs pédagogiques nationaux et régionaux chargés de l'orientation qui sont d'ailleurs peu nombreux mais aussi par les chefs d'établissement qui accordent plus de considération aux enseignants tenus de couvrir les programmes scolaires dans leurs matières respectives .Ainsi, cette étude révèle que le CO peut être efficace s'il bénéficie de la collaboration de ses partenaires, et en premier lieu le chef d'établissement. Par ailleurs, les attitudes du CO lui-même doivent permettre cette collaboration.

Les travaux de Bandura sont approuvés dans ce travail car, pour cet auteur l'environnement, le comportement et la personne sont les trois facteurs susceptibles de rendre un individu efficace dans un milieu professionnel. Or au regard des résultats, l'on se rend compte que les CO viennent au travail à l'heure et tous les jours, ils pratiquent toutes les activités du cahier des charges, ils ont des bureaux, sont inspectés et bénéficient d'un apport considérable de leurs partenaires. De manière générale les CO affichent les comportements qui concours à leur efficacité. Notamment, le dynamisme, la ponctualité et l'assiduité au travail, la sollicitation des partenaires les échanges d'expériences.

Quant à Mayo, son principe d'esprit d'équipe est observé chez les CO, ces remarques du proviseur sont suffisantes pour le démontrer : *« Ce que j'ai eu à relever dans ce service c'est la cohésion ; la collaboration, la complicité, le respect je les vois toujours main dans la main, je n'entends pas beaucoup de sons différents là-bas. Je les trouve disponibles, ils viennent au travail à l'heure et c'est un point positif. Je remarque également qu'ils viennent au travail tous les jours et ont le sens de l'initiative. Je les vois régulièrement avec les élèves. Je les vois toujours avec les documents en main. Ces éléments que je viens d'évoquer sont suffisant pour attendre un rendement. »*.

Comme l'on l'a relevé plus, au deuxième trimestre les CO ont couvert leur programme à 84,19% et les autres enquêtés estiment la réalisation des activités d'orientation dans l'établissement à 82,50%. Or, fréquemment le programme d'orientation dans la plupart des établissements ne gêne personne qu'il soit couvert ou pas, il n'a aucune incidence directe sur

les bulletins de notes de l'élève, n'en parlons pas des examens officiels puisque les élèves ne sont pas évalués sur l'orientation.

Pourtant les activités d'orientation ont une place de choix à nulle autre pareil non seulement pour l'adaptation scolaire de l'élève, sa réussite scolaire, mais aussi pour l'adéquation de ses aspirations professionnelles avec les différentes offres de formation liées aux réalités du monde de l'emploi. Ainsi plus tard, l'on ne s'en rend compte que quand on fait face aux conséquences notamment : les échecs, les redoublements et abandons scolaires ; le chômage et le sous-emploi parce qu'on constate que l'offre de formation choisie n'entre pas dans le registre de la demande sur marché de l'emploi. Pour Tatangang (2000) l'école Camerounaise serait au service de l'informel. Car les déperdus du système éducatif se déversent dans l'informel (call-box, mototaxi, vendeurs à la sauvette, commerçant ambulants, Bayam-Salam, taximen, pharmacie du trottoir, serveuse de bar, agent de sécurité dans les snack-bars et chez les particuliers, gardien de nuit, etc.) quel que soit le niveau d'études, l'on a plus de choix n'ayant pas trouvé mieux ailleurs (privé formel, fonction publique et parapublique, auto-emploi) on se contente de ce qu'on voit. L'essentiel c'est de subvenir aux besoins les plus courants qui ne peuvent pas attendre pour survivre (manger, envoyer les enfants à l'école, payer le loyer). Une telle situation ne peut que continuer à maintenir le pays dans la pauvreté et de compromettre son vœu d'émergence. Cette étude a démontré que s'il y a un engagement productif impliquant activement le conseiller d'orientation en milieu scolaire cela va permettre qu'il soit efficace, il pourra ainsi jouer sa partition au rendez-vous de l'émergence et à la formation totale de l'élève futur citoyen. Par là, le sous-emplois et le chômage des sortants du système éducatif pourront être réduits ainsi que la criminalité grandissante qu'on connaît dans nos villes.

En outre, la pratique des activités du cahier des charges permet une grande visibilité des activités d'orientation dans l'établissement. Cela aide aussi le CO à avoir l'amour du métier et d'acquérir ainsi une vocation acquise même s'il ne l'avait pas lorsqu'il s'engageait dans la profession. De même, l'on comprend avec cette étude que le chef d'établissement a un rôle important à jouer pour le fonctionnement des services d'orientation au sein d'un établissement. Car le budget de 75 FCFA ou 100 FCFA par élève alloué à l'orientation selon l'ordre d'enseignement est extrêmement insuffisant. Et l'argent étant le nerf de la guerre, s'il ne met pas les moyens nécessaires à la disposition des CO comme ça a été le cas pour la présente étude, les résultats de ceux-ci ne peuvent au final être que piètres.

Les résultats de cette étude permettent d'aller au-delà de la présomption de compétence qu'attribuent Bomda et Okené aux diplômés en psychologie pour l'exercice des fonctions de CO.

En effet, le CO peut être efficace en milieu scolaire même s'il n'est pas entré à l'ENS à travers un diplôme de psychologie. Car on ne lui demande pas d'aller enseigner la psychologie dans les lycées et collèges, mais de s'en servir dans l'exercice de ses fonctions. Bien plus, l'orientation ne saurait être la seule affaire des diplômés en psychologie, parce que c'est un processus qui traite des problématiques diverses : psychologiques, sociologiques, économiques, politiques, culturelles, juridiques... Quoi qu'il en soit, le diplôme ne fait pas la compétence bien qu'il la présume. D'ailleurs l'étude révèle que la formation continue peut permettre au CO d'être compétent et efficace, le fait que le service d'orientation soit logé dans l'établissement leur permet d'améliorer leur travail. Le degré de formation permanente pour cette étude est estimé à 76,25% soit une contribution à l'efficacité du CO à l'ordre de 27,12%.

Néanmoins, les résultats de cette étude s'accordent avec ces auteurs pour dire que les efforts doivent davantage être faits pour les conditions de travail et rémunération des CO sur le terrain. Car en dehors du problème de ratio, l'étude montre qu'il existe un problème de motivation et des ressources chez les CO. En effet, les thèmes ressources et motivation enregistrent les plus faibles degrés d'influences sur l'efficacité du CO respectivement 24% et 22,21%.

### **5-3- Suggestions et recommandations**

#### **➤ Aux conseillers d'orientation**

Le conseiller d'orientation lui-même devrait prendre conscience du rôle qui est le sien dans la sphère éducative en s'impliquant activement aux activités d'orientation qui lui incombent, en créant un climat de confiance de la part de ses clients et ses partenaires, en faisant preuve de professionnalisme et de dynamisme. Pour cela, il doit être assidu et ponctuel au service, solliciter le concours de ses partenaires éducatifs. Par ailleurs, pour maintenir l'attention des élèves pendant les cours d'orientation, il n'est pas efficace d'obliger les élèves à prendre les notes. Plutôt, le cours doit être interactif à travers le dialogue, les petites histoires, les sketches et jeux de rôles, les théâtres, les simulations tirés de l'environnement immédiat des élèves.

➤ **Aux chefs d'établissements**

Les chefs d'établissements doivent avoir un droit de regard sur activités d'orientation-conseil de l'établissement. Notamment : la couverture des programmes d'orientation dans les salles de classes, la création d'un environnement favorable (service d'orientation non jumelé avec d'autres services) à l'expression des CO, la mise à la disposition des CO des moyens nécessaires au bon fonctionnement des services d'orientation de l'établissement. Ils doivent par ailleurs impliquer les CO dans toutes les activités de l'établissement et apprécier leur travail si nécessaire à travers les éléments de motivation comme les lettres de satisfaction.

➤ **Aux autres membres de l'équipe éducative**

Les parents et les enseignants doivent comprendre que leur collaboration avec le conseiller d'orientation est une nécessité et non une faculté dans la réussite scolaire et socioprofessionnelles des élèves. Les censeurs doivent impliquer les CO dans l'élaboration des emplois de temps. Ils doivent aussi respecter le quota horaire hebdomadaire en attribuant les plages horaires fixes à l'orientation. Les SG doivent cesser de percevoir les CO comme des avocats du diable, mais plutôt comme des partenaires pour la discipline des élèves.

L'élève lui-même doit savoir que son avenir dépend en grande partie de lui, et il est à son avantage de côtoyer les services d'orientation de son établissement, d'être partie prenante aux activités d'orientation qui y sont organisées (séances d'information, causeries éducatives, conférences, visites d'entreprise, etc.). Les cours d'orientation doivent cesser d'être soporifiques et divertissants pour lui. Il doit leur accorder la même importance qu'il accorde aux autres cours.

➤ **Au gouvernement**

L'efficacité du CO en milieu scolaire doit être boostée par son inspection, le contrôle de ses activités, l'amélioration de ses capacités par les séminaires de perfectionnement, le matériel didactique approprié, les ateliers de formation. Ce qui est du champ de compétence des services centraux et régionaux en charge de l'orientation-conseil du ministère des enseignements secondaires. L'Etat doit mettre sur pied une structure qui sera chargée du recyclage en orientation des CO, leur faire percevoir la prime d'encadrement psychopédagogique pour corriger l'injustice dont ils font l'objet sur le plan salarial. Les supports d'information et des guides pédagogiques avec des cas pratiques doivent être élaborés pour palier aux limites du cahier des charges.



Les quotas par filières doivent être institués lors du recrutement des CO comme cela est le cas pour la filière informatique. Ainsi, les rescapés de l'ENAM cesseront de venir chercher le matricule en orientation-conseil pour aller dans d'autres administrations comme le reconnaît Bomda. En plus, un test de motivation devra être passé aux candidats admissibles. L'effectif des CO doit s'accroître dans les établissements pour résoudre le problème de ratios élèves/CO. Le budget alloué à l'orientation doit être revu à la hausse. Par ailleurs, le regroupement des établissements lors de la JNOS ne permet pas une grande sensibilisation des membres de la communauté éducative. Ainsi, l'ancienne formule de célébrer la JNOS dans chaque établissement semble adéquate.

En définitive, il était question dans ce chapitre d'interpréter et de présenter l'implication des résultats de cette recherche dans la profession du CO. Ainsi, il ressort que les hypothèses formulées au départ ont été vérifiées et l'objectif principal atteint. Car le degré d'efficacité des CO du lycée classique et moderne d'Ebolowa durant les deux premiers trimestres de l'année scolaire 2015-2016 est estimé à 70,3%. Il ressort aussi que l'hétérogénéité de backgrounds dans le corps des conseillers n'est pas en soi une mauvaise chose, mais ce sont les conditions de recrutement, de formation et de gestions des CO qui posent problème. Car plusieurs pesanteurs contribuent encore à tirer l'orientation-conseil vers le bas, raison pour laquelle les suggestions et recommandations ont été formulées à l'endroit des acteurs du processus d'orientation-conseil dans l'optique d'améliorer cette situation.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans l'ensemble, ce travail était axé sur l'évaluation de l'application des éléments constitutifs de l'engagement productif en vue de voir leur incidence sur l'efficacité du CO en milieu scolaire. Il ressort que l'engagement productif détermine l'efficacité du CO en milieu scolaire. Car toutes les hypothèses formulées au départ ont été vérifiées. Au point où le degré d'efficacité des CO du LYCLAME pour l'année en cours est estimé à 70,3%. En effet, les CO du LYCLAME s'arriment aux activités du cahier des charges à hauteur de 75%. Durant les deux premiers trimestres, ils ont pris part à : 04 AG des personnels, 08 conseils de discipline, 22 réunions de coordination administrative, 01 réunion d'APEE. Ils ont reçu en counseling 561 élèves pour divers problèmes et administrer 04 tests psychologiques à 300 élèves. Concernant la formation continue, elle est estimée à 76,25% car le service d'inspection est dans l'établissement ce qui ne cause pas beaucoup de difficultés aux CO. Ils ont reçu 03 visites d'inspection et participer à 02 séminaires de renforcement des capacités. Néanmoins, aucun des CO n'a bénéficié jusqu'ici d'un stage de recyclage en orientation même le chef de service qui totalise 22 ans de service faute de structures adaptées à cet effet.

En termes de ressources, les CO disposent d'un service d'orientation moyennement équipé. L'arrivée des stagiaires a fait accroître le taux de progression du programme d'orientation dans les salles à l'ordre de 12,37% et le pourcentage global de ressources est estimé à 67,47%. Pour ce qui est de la motivation, l'environnement de travail au lycée classique au regard des autres établissements de la ville est satisfaisant. Mais la non effectivité de la prime d'encadrement psychopédagogique et la faible promotion des CO à des postes de responsabilités maintient le désire chez eux d'aller dans d'autres administrations d'où le degré de motivation de 62,47%.

L'étude révèle que les CO n'ont pas de plages horaires autonomes dans les salles de classes en plus du fait que leur service est jumelé avec le service des APPS ce qui porte un coup au principe de confidentialité cher en orientation. Par ailleurs, les élèves trouvent ennuyeux d'écrire pendant les cours d'orientation. Ils préfèrent que les cours se passent sous forme de dialogue, de petites histoires, des sketches ayant trait à leur environnement immédiat. Il existe une faible collaboration entre les CO, les parents et les SG. Ces derniers estiment que

les CO sont les avocats du diable parce qu'ils veulent à tout prix défendre les élèves même quand ils sont dans l'erreur. Sur un tout autre plan, le déficit des CO et le manque de supports pédagogiques constituent d'autres difficultés de l'orientation au LYCAME. L'Etat gagnerait à mettre sur pied un document pédagogique avec des cas pratiques pour paliers aux limites du cahier des charges. L'hétérogénéité de backgrounds dans le corps des conseillers n'est pas en soi une mauvaise chose, mais ce sont les conditions de recrutement, de formation et de gestions des CO qui posent problème.

## BIBLIOGRAPHIE

**Alvaro,P. Pires** (1999).Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. In Poupart & al. *La recherche qualitative : enjeux épistémologique* pp 114-169 Gaëtan Morin

**Bandura,A.** (1997).*Self-efficacy, the exercise of control*, New-York, Freeman & Compagny ; *Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles, De Boek, 2003.

**Bomda, J.** (2008a). *Orientation-conseil scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : L'urgence d'une remédiation*. Paris : L'Harmattan.

**Bomda, J.** (2008b). *Le conseiller d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : un luxe ? Une sinécure ?* Yaoundé : CEPER.

**Bomda, J.** (2013a). *Les paradoxes de l'éducation formelle et de l'orientation scolaire et professionnelle en Afrique subsaharienne*. Paris : Edilivre.

**Boterf, G.** (2010). *Construire les compétences individuelles et collectives. Agir et réussir avec compétence à100 questions* (5eme édition mise à jour et enrichie) paris eyrolles

**Dimene Bosse, P.** (2015). *Profil académique et maîtrise du cahier de charge par conseiller d'orientation*, DIPCO, ENS, Yaoundé

**Dongmo, D, E, G.**(2014).*Environnement du conseiller d'orientation et efficacité en milieu scolaire : Etude menée auprès des conseillers d'orientation en service dans certains établissements d'enseignement général et technique des villes de Yaoundé et Bafoussam*, Mémoire, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**DSCE.** (2009). Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Imprimerie nationale.

**Dumez, H.** ( 2011) . *Qu'est-ce que la recherche qualitative ?* Le Libellio D'Aegis, 2011, 7 (4-Hiver), PP 47-58.

**Durkeim, E.** (2002). *Les règles de la méthode sociologique* ; 11<sup>ème</sup> éd.2002, puf

**Egnowe Epenza, F.**(2007). *Pratique de l'orientation scolaire au Cameroun et son rejet par les élèves et enseignants : Etude menée auprès des élèves des classes de la section francophone et du personnel enseignant du lycée de Deido*. Mémoire, DIPCO,ENS de Yaoundé.

**ETA, Sabine, C . Mve Ndong , . Mboue, Gustave, G . Amana, E.** (2009). *L'engagement productif et rendement scolaire : le cas de la région du centre Cameroun*. LE ROCARE

**Fame Ndong, J.** (2008). *Allocution de Monsieur le Ministre de l'Enseignement Supérieur à l'occasion de la clôture solennelle des Premières Assises de l'Orientation Universitaire et Professionnelle à l'ère du système LMD*. Présenté à Premières Assises de l'Orientation Universitaire et Professionnelle à l'ère du système LMD, Djeuga Hôtel de Yaoundé.

**Fonkeng, E, G & Tamajong, E, V.** ( 2012 ). *Administration scolaire et provisorat*, 2<sup>ème</sup> ed, Classique Print.

**Fonkoua, P., & Youtha, R.** (2008, mars 20). *Le conseiller d'orientation, sa formation et sa pratique au niveau des enseignements secondaires*. Oral présenté à Table ronde sur les services d'orientation et le système LMD, AUF-Yaoundé.

**Grawitz, M.** (2004). *Lexique des sciences sociales* 8<sup>ème</sup> paris : Dalloz

**Guebegue,L.** ( 2015). *Implication du conseiller d'orientation dans les activités à l'école et appropriation des pratiques d'orientation par les élèves : étude menée auprès des élèves du lycée bilingue d'application et du collège JEAN TABI dans la ville de Yaoundé*, DIPCO,ENS, Yaoundé.

**Jean Wemaere.** (2007). *Les 100 mots de la formation*, Puf.

**Karsenti, T & Demers, S.** (2000). *L'étude de cas*. In ; introduction à la recherche en éducation. Edition du CRP pp 225-247.

**Konmeneck, M.** ( 1991). *L'orientation au Cameroun : son image chez son public de Yaoundé*, Mémoire, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**Lecomte, Jacques,** (2004). « *Les Applications du sentiment d'efficacité personnelle* », Savoirs, 2004/5 Hors-série, p. 59-90. DOI : 10.3917/savo. Hs01.0059

**Legendre, R.** (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (2 édition). Montréal: Guérin.

**Lomna, J.** (2008). *Représentation sociale et démotivation des parents et élèves de la ville de Maroua pour l'enseignement technique*, Mémoire, ENS, Yaoundé.

**Maëla, P.** (2002), *l'accompagnement : une nébuleuse*. In *éducation permanente* n°153/ 2002-43-56.

**Malboeuf, M. T., Daigle, D.** (2005). *Au-delà de la rémunération, la recherche de l'engagement productif*, Québec : Watson Wyatt in IVEY Business Journal.

**Mballa Owono, R.** (1986). *L'école coloniale au Cameroun. Approche historico-sociologique*. Yaoundé : éditions de l'Imprimerie nationale

**Mezo'o, G, L.** ( 2005). *Représentation sociale du conseiller d'orientation par les professeurs et niveau d'intégration dans l'équipe éducative*, Mémoire, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**MINEFOP.** (2011). *Politique Nationale de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun. Phase III*. Yaoundé : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Cameroun.

**MINESEC.** (2009). *Cahier des charges du Conseiller d'orientation scolaire du Cameroun*. Yaoundé : Ministère des Enseignements Secondaires du Cameroun.

**Moss, P.A.**(1996). *Enlarging the dialogue in educational measurement: Voices from interpretative research traditions*. Educational Researcher , 25, 20-28, 43.

**NGA NKADA, J.** (2015). *Compromis social et choix de carrière : cas des diplômés de sciences juridiques filière conseiller d'orientation à l'ENS de Yaoundé*, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**Ngombe .( 1998) .** *Motivation pour la profession de conseiller d'orientation : Cas des élèves conseillers d'orientation de quatrième année de l'ENS*, Mémoire, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**NKOLO, P, A.** (2015). *Climat organisationnel et efficacité du conseillers d'orientation au sein d'un établissement scolaire*, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**Okéné, R.** (2009). *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*. Paris : L'Harmattan.

**Okéné, R.** (2013). *L'orientation des jeunes en Afrique*. Paris : L'Harmattan.

**Pitty Baheten, P, L.** (2014). *Professionnalisation de l'action de formation des conseillers d'orientation et construction des compétences professionnelles*. Mémoire, DIPCO, ENS, Yaoundé.

**Psacharopoulos, G, et Woodhall, M.** (1988). *L'éducation pour le développement ; une analyse des choix d'investissement*. Paris : Economica.P.218.

**Savoie-Sajc,L** .(1997b) .*L'entrevue semi-dirigée*. In B .Gautier (dir.), *recherche en sciences sociales : de la problématique à la collecte des données* (3<sup>e</sup> éd., p.263-285). Sillery : presses de l'université du Québec.

**Tatangang, N. H.** (2000). «? *L'école camerounaise est-elle au service de l'économie informelle???*». In *Economie informelle et développement dans les pays du sud à l'ère de la mondialisation* (p. 265-296). Yaoundé: Presses Universitaires de Yaoundé.

**Tatangang, N. H.** (2011). *Education-Formation-Emploi: La clef du développement de L'Afrique à l'ère de La mondialisation*. Bloomington: Xlibris Corporation.

**Tsafak, G** .(1998). *Ethique et déontologie de l'éducation au Cameroun*. Presse universitaire d'Afrique.

**Tsafak ,G** .(2006). *Professionnalisation et formation des enseignants au Cameroun*. Revue Africaine des sciences sociales et de la culture, les cahiers du terroir, (1), 14-40.

**Tsala Tsala, J.-P.** (2004). *L'enseignement technique au Cameroun ? le parent pauvre du système ?* Carrefours de l'éducation, 18, 176-193.

**Tsala Tsala, 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, 121-158.

**Tsala Tsala, J.P.**(2006).*La psychologie telle quelle perspective africaine*, presse de l'ucac

**Viang, Viang, F.**(2007). *Problématique de l'assistance éducative parentale par les conseillers d'orientation : une étude de quelques cas déterminants*, Mémoire, DIPCO, ENS ;Yaoundé.

**Yvon Bouchard.**(2000).*De la problématique au problème de recherche*, in introduction à la recherche en éducation pp 80-98.

# **ANNEXES**



## **PRESENTATION DES VERBATIMS**

### **➤ Verbatim de CO1**

**CO1** est de sexe masculin, licencié en économie lorsqu'il entrerait à l'ENS. Nous l'avons interrogé le jeudi 14 Avril 2016. Voici son récit.

#### **Modalité1 : L'arrimage aux activités du cahier des charges.**

##### **Activités de formation**

*De mon expérience de deux ans et en puisant dans ma formation, les objectifs du gouvernement en matière d'orientation-conseil : c'est de combattre les abandons et l'échec scolaire, d'amener les élèves un savoir, qui est le savoir savant, c'est-à-dire les connaissances nouvelles. Les amener dans le savoir être, c'est-à-dire le comportement, le type de camerounais qu'on veut pour demain et aussi le savoir-faire qui est l'insertion socio professionnelle, la création d'emploi. En classe on a des thèmes qui nous permettent d'amener les élèves à acquérir des connaissances, à savoir vivre au sein de la communauté. Comment nous vulgarisons cela , je puis vous dire que c'est seulement le nombre de CO qui nous fait défaut sinon nous passons dans les salles de classes , nous avons des modules qui permettent à l'élève de connaître son environnement immédiat qui est l'établissement scolaire , d'acquérir le comportement attendu d'un camerounais avec par exemple les normes et des valeurs, de connaître les dangers qui sont autour de lui avec le module sur la sexualité, de même pour le module qui parle de la recherche d'emploi. Vous voyez donc qu'à travers ces sessions de formation nous permettons à l'élève de s'exprimer. En dehors de ce qui est fait en salle il y a aussi des conférences-débat et les thèmes sont définis en fonction des besoins de l'établissement. . Par exemple, le mois prochain nous préparons une table ronde sur la préparation aux examens. Nous allons inviter les inspecteurs, les enseignants et aussi certains CO, pour permettre aux élèves de maximiser leur temps.*

*Depuis le début de l'année nous avons organisé trois tables rondes. La première nous avons débattu sur le thème de la JNOS du 16/10/2015 « l'orientation professionnelle des élèves pour le soutien de la croissance » « pour un élevé utile à lui-même et à la société »*

*La deuxième était organisée avec les anciens élèves de l'établissement. Il était question de présenter aux élèves les différentes structures étatiques qui facilitent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à savoir le PAJER-U, le PIAASI, le FNE.*

*La troisième faisait allusion à la langue maternelle, on essayait de montrer dans quelle mesure elle peut aider l'élève à la compréhension d'un cours. Nous étions en présence du département des langues et cultures nationales.*

### **Les activités administratives et de recherche**

*Dans l'administration vous devez déjà savoir que le CO est d'office membre des différents conseils. A ce titre, il rédige les rapports d'activités.*

*Pour ce qui est des activités de recherches nous avons le CRM où on peut faire des recherches sur internet. Vous savez le monde est dynamique il faut actualiser les connaissances. Il nous arrive aussi de nous rendre auprès de certaines structures (FNE, CRA, FASA etc.) pour prendre les informations. Il y a des écoles qui veulent bien faire leur marketing pour se rapprocher des élèves ils passent par nous avec des documents. Nous profitons de ces visites pour actualiser nos connaissances.*

*La ville d'Ebolowa est en devenir la majeure partie d'activités sont des activités de commerce, de transport etc. Bref nous ne disposons pas d'une monographie des métiers.*

*En ce qui concerne le suivi des élèves, nous avons des fiches de suivi lors des conseils de classe nous prenons les taux de réussite et relevons les noms des élèves qui sont en situation d'échec puis nous nous rapprochons des professeurs principaux.*

### **Les services adaptés**

*Ça concerne des élèves qui sont soit en situation d'échec ou qui ont des problèmes de divers ordres. Nous essayons de détecter ces élèves puis nous leur permettons de s'exprimer afin de trouver une solution. Parfois nous rencontrons les parents. Pour fournir ces services nous avons des outils appropriés tels que les tests. Les tests les plus utilisés ici sont : la batterie 3<sup>e</sup>, le test de locus de contrôle, le QIP (questionnaire d'intérêt professionnel), le test de métiers, l'arbre de Koch. Il y a d'autres tests qui sont en vue l'année prochaine comme la batterie 2<sup>nd</sup>e C,*

### **Modalité 2 : La formation continue**

*Nous sommes inspectés régulièrement, l'avantage que nous avons est que l'inspection est logé dans l'établissement. Même de manière non officielle, les inspecteurs nous appuient quand nous rencontrons les difficultés. Il y a aussi les séminaires de renforcement des capacités. Au cours de cette année nous avons fait deux séminaires : Sur le compte rendu*

*d'un examen psychologique et sur la batterie 3<sup>e</sup> Nous avons eu 3 inspections ; une départementale, une régionale ; une nationale. Lors de ces différentes inspections on regarde ce que nous faisons au bureau et dans les salles de classe. Nous avons des carrefours pédagogiques et des conseils d'enseignement. Le conseil d'enseignement est une rencontre entre le chef de service d'OS et les CO parfois en présence d'un censeur. Ici nous essayons de voir l'évolution de nos sessions de formation, de faire les statistiques sur le nombre d'élèves reçus en fonction des problèmes. Il est à noter qu'il y a 2 conseils d'enseignement par trimestre, en début et en fin de trimestre. A présent nous en avons tenu 4 celui de fin de 2<sup>e</sup> trimestre n'a pas pu être tenu pour certaines difficultés.*

### **Modalité 3 : Les ressources**

*En termes de ressources pédagogiques nous avons le cahier des charges et les fiches de progression qui nous permettent d'échelonner nos interventions en salles. C'est nous-mêmes qui développons le contenu ce qui fait un peu la différence avec les enseignants qui ont des livres adaptés à chaque matière. Chez nous ils y a juste des thèmes à aborder et le contenu nous, le cherchons nous-mêmes s'est pour cela que nous faisons des carrefours pélagiques afin d'harmoniser les connaissances. Pour des ressources matérielles, nous avons reçu la craie, la rame de papier, des chemises, une boîte de colle, une agrafeuse de l'administration. Au regard des autres établissements de la ville, je peux dire que nous n'avons pas à nous plaindre à ce qui concerne les bureaux. Chaque CO a une table et une chaise et il y a assez de chaises pour recevoir les élèves. Les élèves sont confortablement assis et nous les recevons avec aisance En ce qui concerne les ressources humaines nous sommes au nombre de 04 pour un établissement de 1800 élèves. Le quota est de 300 élèves par CO lors que vous faites 300 fois 04 vus avez 1200. Il y a un surplus de 600 élèves. Ce qui fait que nous ne pouvons pas couvrir toutes les salles, il Y a 32 salles et nous sommes 04 CO. Ce qui est encore plus particulier dans cet établissement c'est que nous partageons les heures avec le CRM qui prend la moitié de la classe et nous laisse l'autre moitié. Pour une même SF nous sommes obligés de prendre la même classe 2 fois en 04 heures ce qui ne respecte pas le quota horaire de 1 heure arrêté par le ministère. Je peux d'ailleurs vous dire monsieur que vous avez été stagiaire ici et vous avez vu à, quelle heure nous rentrons, nous donnons tout ce que nous pouvons et nous allons même au-delà du temps prévu. Un élève qui vient à la première pause trouve les gens, il revient à la, deuxième pause trouve toujours les gens lorsqu'il revient à la sortie nous sommes obligé de l'écouter. La collaboration avec les collègues enseignants est de plus en meilleure ; vous savez l'orientation souffre encore de*

*l'ignorance de certaines personnes. Au fur et à mesure que les collègues enseignants apprennent à connaître le rôle du CO leurs sollicitations grandissent aussi. Nous avons davantage des sollicitations des collègues enseignants qui réfèrent les élèves à notre service. Et nous voyons aussi certains parents qui viennent nous confier les enfants pour un suivi de proximité. Je crois que cette année nous avons vraiment eu un soutien financier du chef d'établissement non seulement pendant la JNOS à hauteur de 100 000 FCFA, il nous a multiplié la batterie 3<sup>e</sup> à plus de ce montant. Lorsque les collègues viennent nous aider comme c'était par exemple le cas lors de la passation de la batterie 3<sup>e</sup>, il n'hésite pas à nous ajouter un vers d'eau.*

#### **Modalité 4 : La motivation**

*L'environnement dans lequel je suis me permet de travailler, la preuve en est que je réponds à vos questions, il est pratiquement 18 heures et je suis toujours assis sans me plaindre. Ceci est déjà une preuve que mon travail n'est pas une épine dans la chaussure, au contraire je me réalise dans cette profession. Aussi l'environnement immédiat, les bureaux, les rapports avec les collègues, et surtout que le soutien du chef est vraiment important et nous redonne du boom au cœur. L'être humain est toujours en quête de bien-être il peut donc arriver qu'une proposition me soit faite, en ce moment je vais peser ce que je gagne ou ce que je perds à y aller. Si c'est seulement cet établissement je pense qu'ici c'est mieux, en général l'orientation connaît beaucoup de difficultés. Il est fort probable que je me retrouve dans un établissement qui n'est pas nanti de telles infrastructures, ce qui veut dire que même l'environnement dont je vous ai parlé, il y aura plus. En ce moment la rentabilité, l'amour du travail peut subir un coup. On peut tenir dans les débuts mais à un certain moment on sera tenté de chercher à aller dans une autre administration.*

*Il y a encore des petites frustrations sur le terrain en ce qui concerne les postes de responsabilités et le salaire. Je pense que le PCEG est à 3000 FCFA et le PLEG à 10 000 FCFA de plus que le CO à cause de la prime d'encadrement psychopédagogique qui est absente dans notre salaire, tandis que son équivalent la prime d'évaluation chez les enseignants est payée. Néanmoins, l'orientation fait son chemin, je suis confiant que tôt ou tard tout cela sera réglé. En termes de difficultés, il arrive que les collègues enseignants et SG trouvent que nous sommes en train d'inciter les élèves à la désobéissance à leur endroit. Aussi les élèves viennent des familles et les parents ne connaissent pas le bien-fondé de l'OS. Les élèves en classe l'OS n'est pas quelque chose de considérable en plus lors qu'il regarde*

leur bulletin il y a pas de contrainte de note. Néanmoins tout dépend de la façon que le CO présente sa SF.

### ➤ **Verbatim de CO2**

**CO2** est de sexe féminin, elle a 22 ans de service, licenciée en droit lorsqu'elle entrait à l'ENS. Elle est par ailleurs chef de service d'orientation au lycée classique et moderne d'Ebolowa depuis 2007. Nous l'avons interrogé le 15 Avril 2016. voici son récit.

#### **Modalité 1 : Arrimage aux activités du cahier des charges.**

##### **Activités de formation, administratives et de recherche.**

*Quand on envoie un enfant à l'école c'est pour une formation intégrale et l'orientation fait partir de cette formation intégrale c'est-à-dire, guider les enfants, les aider à résoudre les problèmes éventuels qui peuvent les distraire de leurs études. Nous faisons toutes les activités de formation. Nous intervenons dans les AG, l'APEE pour sensibiliser les parents et les enseignants sur ce que nous faisons. Actuellement, nous nous apprêtons à faire une table-ronde sur la préparation aux examens avec toutes les classes d'examens. La seule activité que nous ne faisons pas c'est la recherche parce que pour faire les recherches il faut avoir les moyens. Même la monographie des métiers de la région on n'en a pas faute de moyens.*

##### **Les services adaptés.**

*Le service adapté c'est l'activité la plus complexe du CO dans la mesure où il n'y'a pas de solution toute trouvée. Les problèmes sont tellement différents les uns les autres. On a certes une méthode à suivre c'est-à-dire l'accueil de l'enfant, la recherche des informations dans le vécu de l'enfant, l'émission des hypothèses et leur vérification à travers des tests, après on essaye de trouver la solution. Il n'y'a pas un livre qui va te dire pour tel problème voici la solution. Nous sommes débordés du premier jour de la rentrée jusqu'au dernier jour.*

*Les tests qu'on utilise ici sont : Le test des métiers qui révèle la personnalité (aptitudes) de l'enfant pour certains métiers. Le QIP qui dévoile les métiers qui font plaisir à un enfant. La batterie 3<sup>e</sup> Le premier problème qui conduit un élève au service d'orientation c'est la gestion du temps, le second est lié au premier c'est les méthodes d'apprentissages, viennent maintenant les problèmes personnels qui ne concerne pas les études mais qui ont quand même un impact sur elles. Les parents ne sont pas faciles à voir j'ai l'impression qu'ils se*

déchargent de leurs responsabilités. Quand l'enfant est en santé physique tout va bien, ils ne s'occupent pas beaucoup des problèmes psychologiques. Mais quand l'enfant échoue c'est qu'il n'a pas appris ils ne savent pas que beaucoup de facteurs jouent sur les performances scolaires de l'enfant. Et nous on insiste déçu toutes les réunions d'APEE.

Par ailleurs ils contestent souvent les avis d'orientation parce qu'ils ne veulent pas collaborer au départ, pourtant nous suivons toutes les étapes. L'orientation est un processus qui commence dès septembre. Nous les associons parce qu'on leur envoie les fiches qu'ils doivent nous retourner. Parfois ils imposent des choix à l'enfant qui ne cadrent pas avec ses aptitudes. Maintenant quand nous on fait des choix à base des capacités réelles de l'enfant généralement quand il n'est pas d'accord c'est lui qui a le dernier mot. Nous espérons qu'avec le nouveau proviseur ça va changer parce que lui il connaît le travail qu'on abat en amont. Quand tu regardes mêmes plus loin lorsqu'un élève a été bien orienté il n'y'a pas d'échec, mais lorsque les parents viennent changer cela amené l'échec. L'intervention du service d'orientation à l'AG du début du troisième trimestre portait sur ce point. Même nos collègues parents commettent aussi les mêmes erreurs, comme je suis professeur de mathématiques tous mes enfants doivent faire la série C etc.

Généralement quand il y'a demandé de changement de séries le proviseur les envoie dans notre service, nous nous entretenons avec eux s'ils s'entêtent, nous les renvoyons avec avis défavorable chez le proviseur et c'est lui qui prend la dernière décision. Par exemple, nous avons une élève qui est en 1<sup>e</sup> ALL elle a fait 2ans en 2<sup>nd</sup>e C, 2ans en 1<sup>e</sup> D, quand elle était en 3<sup>e</sup> on l'a orienté en série A, sa mère est venue ici au lycée on a mis avis défavorable pour la série C mais le proviseur avait accepté. Elle a perdu 2ans en 2<sup>nd</sup>e C, 2ans en 1<sup>e</sup> D maintenant elle revient en 1<sup>e</sup> A ou elle ne tient toujours pas, car il faut revenir sur la deuxième langue et le reste. J'ai pris cet exemple à l'AG.

## **Modalité 2 : La formation continue.**

Avant la création des inspections, on faisait les séminaires de renforcement des capacités avec les chefs de service (départementaux, régionaux, nationaux). Au cours de cette année nous avons fait l'entretien d'aide car beaucoup de CO avaient des difficultés pour tenir un entretien avec l'enfant. Nous avons aussi fait un séminaire sur la batterie 3<sup>e</sup> ; comment la passer et restituer les résultats. Lors des inspections, ils peuvent venir au service ou dans les salles de classes puisqu'ils regardent les cahiers de textes. C'est par rapport aux difficultés que nous rencontrons qu'ils organisent les séminaires. Le cahier le cahier des charges a

*permis qu'on prenne les CO au sérieux, il leur a donné du poids. Sauf qu'il est trop général, on aimerait quand même aussi avoir des exemples d'exercices à donner aux enfants.*

### **Modalité 3 : les ressources.**

*En termes de ressources pédagogiques, nous avons le cahier de charges, les fiches de progression et rien d'autre à part les recherches personnelles. Pour le matériel nous avons les bureaux au début de l'année le chef nous donne les Bics les rames de papier, il nous manque seulement un ordinateur complet avec la connexion internet. Pour les finances il est même allé au-delà parce qu'il nous a fait 600 cahiers de batterie 3<sup>e</sup>. Notre budget était de 75 000 FCFA il a donné 200 000 FCFA. A la JNOS il a donné 100 000 FCFA. Le chef fait vraiment des efforts, parce qu'avant là ce n'était pas pareil, je suis dans ce lycée depuis 2007 on n'avait pas de batterie 3<sup>e</sup> et on ne cessait pas de demander on nous disait tout votre argent est partis à la JNOS. Or celui-ci n'a pas regardé cela. Il y'a une nette amélioration avec son arrivé mais il peut partir demain et ça peut ne plus être la même chose. Le quota fixé par les textes ministériels dit un CO pour 300 élèves et il y'a environs 1800 ici si vous faites 300/4 cela veut dire que devons être 6. Mais ici pour orienter nous sollicitons l'apport des enseignants, ils participent lors que vous allez vers eux. Le problème de l'orientation c'est dès le départ, avec le premier contact essaie de vendre l'orientation pour que les élèves sachent que c'est important. Les collègues enseignants eux ils ne veulent pas comprendre, ils sont des mêmes lignées que les parents, quand ça ne concerne pas leur discipline ça n'a pas d'importance puisque même entre eux quand une matière a un fort coefficient celui-là se croit au-dessus des autres. Certains n'ont pas encore compris que l'orientation aide à la compréhension de leur matières, quand ils vont comprendre ils ne vont plus être indifférent.*

### **Modalité 4 : la motivation**

*Au départ ce n'était vraiment pas une motivation je voulais être magistrat quand j'ai raté l'ENAM ,je suis allée déposer les dossiers à l'ENS, je ne savais même pas que cette filière existait. J'ai su ce que c'était quand j'étais sur le terrain parce que je suis de la première promotion qui allait dans les établissements. L'entretien, d'aide c'était un casse-tête chinois. Néanmoins, c'est plus le counseling qui m'a fait aimer le métier parce que quand j'aidais un enfant et que les résultats suivaient franchement j'étais aux anges. Par rapport aux autres je ne me plain pas pour le cadre de travail, seulement si on nous met un climatiseur ici ça serait mieux. Je ne vois pas la traçabilité qu'il y'a dans la carrière du CO vous savez au Cameroun si vous ne cherchez pas vous n'avez rien. En 2007 on m'a nommé*

*chef de service j'étais même surprise s'était quand même objectif parce que s'était les premiers chefs de service et on a tenu compte de l'ancienneté. Néanmoins, les CO sont déjà censeurs il y en a deux ici au lycée voire même chef d'établissement mais ils sont peu nombreux.*

➤ **Verbatim de P**

**P** est de sexe masculin, il a 23 ans de service et professeur de SVT à l'origine. Il est chef d'Etablissement au lycée classique et moderne d'Ebolowa depuis un an. Nous l'avons interrogé le mercredi 13 Avril 2016. Voici son récit.

**Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

*A première vue l'on serait tenté de voir l'orientation dans le sens du mot ; à savoir guider l'apprenant en lui montrant son futur. Mais je pense qu'on peut aller au de-là de montrer la voie à l'élève pour son future. L'orientation vit les influences actuelles de notre société et doit s'y adapter. La délinquance, le terrorisme, la consommation des stupéfiants, boko haram à coté de nous, tous cela interpellé le CO au quotidien. Il est donc chargé au-delà d'orienter l'élève aussi de le canaliser dans la société.*

**Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement.**

*Concernant les activités du CO nous ne les inventons pas on s'appuie sur le cahier de charge des CO .Ils assistent les élèves en détresses ,donnent les bonnes informations sur le future , orientent dans le choix des séries .Nous essayons de les associer autant que possible .Déjà le chef de service qui fait partir de l'administration assiste aux réunions de coordination que nous tenons en début de semaine Réunion au cours de laquelle nous élaborons la feuille de route de la semaine .Nous lui donnons également la parole pour qu'elle fasse le point de la semaine écoulée et de ce qu'elle entend faire pour la semaine qui commence. Cette année j'ai initié les activités psychopédagogiques qui existaient déjà dans le travail des CO parce que moi je milite pour le travail participatif on écoute les élèves et ce sont les CO qui ont fait le rapport de ces activités.*



### **Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

*Je dis et ça c'est un avis personnel les CO sont des collaborateurs particuliers je ne peux pas me passer d'eux. Ils sont vraiment disponibles et engagés. Ce sont des collaborateurs qui me donnent satisfaction et sur lesquels je m'appuie. Je n'ai pas caché de le leur dire lorsque j'arrivais ici et je ne manque pas de leur donner la possibilité de s'exprimer. Je ne peux pas tenir par exemple un conseil de discipline si je ne les vois pas, je ne peux pas parler de la pédagogie si je ne les vois pas. Ce que j'ai eu à relever dans ce service c'est la cohésion ; la collaboration, la complicité, le respect je les vois toujours main dans la main, je n'entends pas beaucoup de sons différents là-bas. Je vous invite pour voir comment je les apprécie à constater l'évaluation du rendement que je fais de mon personnel vous aller comprendre que c'est des collaborateurs que j'estime beaucoup. Je les trouve disponible ils viennent au travail à l'heure et c'est un point positif. Je remarque également qu'ils viennent au travail tous les jours et ont le sens de l'initiative. Je les vois régulièrement avec les élèves. Je les vois toujours avec les documents en main. Ces éléments que je viens d'évoquer sont suffisant pour attendre un rendement. Est-ce que cela dépend de moi là je ne sais pas. Je me suis définis comme un responsable qui ne demande pas aux autres de faire mais qui voudrait plutôt qu'on fasse comme je fais. C'est-à-dire, quand je demande à mes collaborateurs d'être au travail à l'heure il faut qu'il me trouve en poste, quand je leur demande d'être au travail tous les jours il faut qu'ils me trouvent là tous les jours, quand je leur demande d'être proche des élèves c'est parce que je suis proche d'eux et des élèves. Un chef d'équipe ne reste pas en marge de l'équipe il mouille le maillot avec l'équipe. S'il fallait donner une note, je dirais qu'ils ont la mention très bien.*

### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

*Ils ont parfois quelques incompréhensions avec le service de la discipline qui elle utilise beaucoup la répression tandis que l'orientation elle écoute et cherche à comprendre pour voir comment récupérer. Donc les deux services parfois ne s'entendent pas et je suis là au milieu pour arbitrer. Aussi, je pense c'est qu'on a mis trop d'espoir en vous, on a pensé que vous pouvez tout faire. L'autre difficulté c'est les conditions de travail j'ai pris le lycée cette année et je n'ai pas vraiment vu cet aspect-là. Il faut leur apporter les outils qu'ils ont besoin pour s'épanouir dans leur travail. En termes de suggestion un quatrième personnel ne serait pas de trop. Un cadre de travail adéquat pour assurer la confidentialité des entretiens.*

## ➤ Verbatim de CE

CE est de sexe féminin, elle est censeur et totalise 19 ans de service. Elle s'occupe du CRM au lycée classique. A l'origine elle est enseignante de techniques administratives. Nous l'avons interrogé le mardi 12 Avril 2016. Voici son récit.

### **Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

*L'orientation pour moi est un service comme tous les autres services dans l'établissement. Ce que je sais c'est qu'ils vont dans les salles de classe, ils ont leur programme qu'ils suivent par rapport ce qu'ils disent aux enfants. De temps en temps je vois les élèves aller vers eux dans leur bureau. il existe une relation de travail importante entre l'orientation scolaire et l'élève. Ce que nous savons c'est qu'ils sont là pour encadrer les élèves qui sont en difficulté et ceux qui ont des problèmes. Quand nous trouvons un cas pareil, on réfère l'élève au conseiller. Si on entre en classe on constate que l'élève est toujours agité. Ils ne sont pas comme des enseignants qui viennent quand ils ont cours. Tous les jours ils sont prêts à aller en classe à tout moment Bref ils sont en permanence au lycée.*

### **Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement**

*Ils reçoivent aussi les élèves. Les élèves viennent pour établir leur emploi de temps. L'équipe actuelle, elle est très dynamique. A un moment même, je me suis demandé si c'est encore l'orientation çà ! Vous analysé les PV des résultats, vous êtes dans les salles de classes, vous recevez des élèves, vous assisté aux différentes réunions de coordination administratives de chaque lundi, ainsi qu'à d'autres comme les assemblées générales du personnel, les conseils de discipline, les conseils de classes, les réunions de l'APEE, etc.*

*Quand j'étais enseignante, la dame conseillère-là n'allait même pas dans les salles de classes, nous on savait l'orientation scolaire vit pendant la JNOS. C'était une grande fête. Elle invitait les sociétés qui venaient faire leur tapage. Elle était d'abord seule dans tout un établissement scolaire. Maintenant, vous êtes nombreux, il y'a des emplois de temps, vous avez même un programme que vous devez suivre. L'orientation a beaucoup évolué ; les CO sont devenues importants. Je ne sais pas ce qu'il y avait dans les contenus, mais je constate que c'est devenu considérable, vu même déjà le nombre de CO qu'on trouve dans les établissements.*

### **Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

*C'est des relations de coopération, c'est-à-dire, quand quelque chose arrive que ce ne soit pas de mon ressort, directement à l'orientation scolaire. Quand on leur soumet un problème, ils vont en profondeur. La coopération, la collaboration au travail. Parfois quand l'orientation vient vers nous, pour regrouper les informations ou parce qu'on leur aurait dit quelque chose. Moi je vais à l'orientation quand j'ai un cas.*

*C'est le nom d'orientation qui fait problème. Parce que quand on entend orientation on se dit que c'est seulement dire à l'enfant que tu dois aller en C, D, ou A... c'est la question que je me posais avant qu'ils font même quoi dans les établissements. Parce que si c'est cela nous même s on peut le faire. Mais je vois quand même qu'ils vont au-delà. C'est-à-dire qu'ils guident l'enfant, ils les extirpent des difficultés. Mais depuis que je les côtoie quand même, je sens que c'est vraiment très important pour les enfants.*

### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

*La première difficulté est qu'on n'arrive pas à les insérer dans les emplois de temps parce que le quota horaire journalier n'a pas changé, mais c'est des nouvelles matières qui arrivent. Pour trouver une plage horaire pour l'orientation c'est vraiment difficile, parfois on joue avec les cours qui se font en mi-temps, d'autre après deux semaines. Je prends un exemple du CRM (centre de ressources multimédias) où les élèves doivent aller faire des recherches, on divise la classe en deux groupes ; quand le premier groupe est au CRM, le deuxième groupe est en orientation.*

*L'autre difficulté c'est que tout le monde ne connaît pas leur utilité, que ce soit l'administration même, les élèves, les enseignants il faut que le travail de l'orientation soit bien divulgué. Quand l'équipe est dynamique par exemple, c'est l'équipe du lycée si qui me fait savoir ce qu'est l'orientation. Est-ce que moi je savais que vous avez un programme que vous suivez, dans ma tête je me disais que c'est les gens qui ont refusé d'aller faire les maths à l'ENS, La preuve est que quand vous faites l'orientation des séries, n'est-ce pas c'est le parent même qui vient encore dire que son enfant ne va pas là où vous l'avez envoyé.*

➤ **Verbatim de SG**

SG est de sexe masculin et totalise 12 ans de service. Nous l'avons interrogé le mercredi 13 Avril 2016. Voici son récit.

**Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

*L'orientation est importante dans ce sens qu'il permet à l'enfant mieux choisir les filières mais aussi le métier de demain.*

**Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement**

*Je vois les CO tous les jours aller dans les salles de classes rencontrer les élèves pour leur parler des filières d'avenir. Ils reçoivent aussi dans leur bureau les élèves pour divers problèmes. Le service d'orientation participe à toutes les activités menées au sein de l'établissement. Aux examens officiels par exemple ils sont associés à la surveillance et au secrétariat. De manière générale, les CO font partir de l'administration. Leur chef est associé à toute les réunions de concertation administrative, lors des AG il y a toujours un point pour l'orientation où on doit faire un bilan et rendre compte. Egalement lors des conseils de classe les CO ont souvent leurs avis à donner.*

**Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

*Grosso modo les rapports avec les CO sont bons. Je sais que c'est le CO qui est un peu le médecin de la maison chargé de suivre et de sortir l'élève des problèmes vers une vie heureuse chaque fois que j'ai un cas compliqué je le confie aux CO, moi-même aussi je suis de temps en temps sollicité par les CO. Néanmoins, ce que j'ai constaté c'est que ces rapports ne sont pas bons avec tout le monde. Vous savez que l'établissement est organisé il y a un service de la discipline par exemple. Quand un élève saute la discipline et s'en va au service d'orientation le responsable de la discipline ne voit pas cela d'un bon œil. Surtout que les interventions quand ça revient c'est un peu comme s'il y avait ingérence de l'OS dans les activités des SG parfois ça cause problème.*

*Je pense que c'est une équipe vraiment dynamique, le chef elle-même donne le mais d'avantage ses collaborateurs. Certainement compte tenu de leur âge ils ont beaucoup d'énergie, et s'adonnent véritablement à leur travail par conséquent la note c'est une bonne note pourquoi pas très bien ?*

#### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

*Les CO sont des amis des élèves par conséquent, je ne pense pas qu'il puisse y avoir les problèmes avec eux. Par ailleurs, il faut associer les parents lors des décisions d'orientation de fin d'année pour que ces décisions d'orientation des enfants ne soient plus contestées comme c'est souvent le cas en début d'année. Je souhaite la collaboration avec tous les personnels du lycée.*

##### **➤ Verbatim de EN**

EN est de sexe masculin il totalise 2 ans de service, nous l'avons interrogé le jeudi 14 Avril 2016. Voici son récit.

#### **Question1 : connaissance et importance de l'orientation**

*L'orientation scolaire essaie de guider l'enfant vers le choix des filières pour les préparer à l'insertion socioprofessionnelle. Les CO font une sorte d'enquête sur le niveau réel de l'élève, ils comparent ses performances par rapport à ses attentes. Ils font des causeries éducatives dans les salles de classe. Ils ont ce qu'ils appellent les batteries, qui ont la capacité de ressortir le niveau intellectuel de l'enfant, son raisonnement. Ces informations ils les traitent et les analysent. L'OS est important pour l'élève dans la mesure où à un certain moment l'élève ne sait pas faire des choix. L'OS peut définir et anticiper sur la carrière professionnelle future de l'élève.*

#### **Question 2 : les activités d'orientation dans l'établissement**

*Chaque fois que je vais dans leur bureau ils sont toujours occupés parce qu'ils ont au moins un élève avec qui ils s'entretiennent et les élèves sont toujours proches d'eux. Quand ils vont dans les salles de classe c'est à titre informationnel. Dans les assemblées générales ils sont massivement actifs et interviennent dans le cadre d'un bilan qu'ils présentent. Néanmoins les outils qu'ils utilisent pour orienter ne sont pas aussi crédibles comme ils veulent souvent nous le faire croire. Ils doivent un peu être plus réalistes pour qu'on ait plus de crédibilité sur la façon dont ils orientent.*

#### **Question3 : les rapports avec les conseillers d'orientation.**

*Nos rapports avec les CO c'est des rapports de collègues on réfère les élèves dans leur service et eux aussi ils ont besoin de ce que nous produisons.*

#### **Question4 : les difficultés de l'orientation dans l'établissement**

*La première difficulté que le CO a c'est de faire valoir son métier. Car on dit CO on ne voit pas toute suite la marque qu'il imprime dans le travail scolaire de l'élève. Il doit donc beaucoup informer les gens. Ce qu'ils font est remarquable parce qu'ils s'occupent souvent des élèves même en fin des cours. S'il fallait donner une note à l'équipe actuelle je donnerais 17/20 c'est-à-dire la mention très bien. La première suggestion à faire est qu'ils ne doivent pas attendre la JNOS pour faire passer le message ils peuvent décider un mercredi après les cours d'organiser une conférence.*