

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE DE CURRICULA

ET

EVALUATION

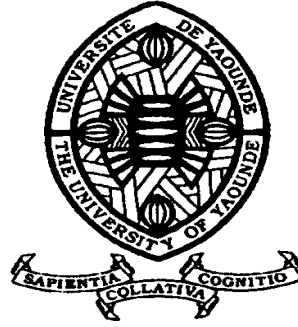
CENTRE DE RECHERCHE ET DE

FORMATION

DOCTORALE EN SCIENCE DE

L'ÉDUCATION

ET INGENIERIES EDUCATIVES



REPUBLIC OF CAMEROUN

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

CURRICULUM

AND EVALUATION

DOCTORAL RESEARCH AND

TRAINING CENTRE IN

EDUCATION AND

EDUCATIONAL ENGINEERING

**PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS
A L'UNIVERSITE DE YAOUNDE I ET INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE : LE CAS DE L'ECOLE
NATIONALE SUPERIEURE POLYTECHNIQUE**

Mémoire rédigé et présenté publiquement en vue de l'obtention
du
diplôme de Master en Management de l'Education

Par : **AMBASSA MBASSI Vincent Ervais**
Titulaire d'une licence en Droit privé fondamental

Sous la direction de
Pr KONO ABE Jean Max
Maître de Conférences

Année Académique : 2015 – 2016



A

Mes parents et mes enfants Kerryne Darya, Flore Chloé et Samuel Rostand

REMERCIEMENTS

La rédaction de ce mémoire de recherche est l'aboutissement d'un processus au cours duquel j'ai bénéficié du soutien, de l'appui et de l'encadrement de plusieurs personnes. Qu'il me soit permis ici de les remercier.

- ✚ Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à mon encadreur, le Professeur Jean Max KONO ABE pour la disponibilité, le sens de l'écoute et la rigueur scientifique qui ont permis de bénéficier d'un encadrement sans faille ;
- ✚ Le Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education ainsi que le corps enseignant pour les bases en management de l'éducation ;
- ✚ Je remercie mes camarades de la première promotion en Management de l'éducation pour l'endurance et le soutien mutuel ;
- ✚ Dr OBEME Honoré Anicet, M. EVOUNA Jean Michel, M. MOUNE Ebenezer, et Mlle TSIMI Joséphine Sandrine pour le soutien apporté dans le cadre de cette activité ;
- ✚ Ma gratitude à mes frères et sœurs pour leur inconditionnel appui ;
- ✚ Un merci particulier à mon épouse;
- ✚ Je témoigne ma reconnaissance à tous ceux qui m'ont accompagné spirituellement, matériellement et financièrement pour l'aboutissement de ce travail.

SOMMAIRE

Dédicace	<i>i</i>
Remerciements	<i>ii</i>
Sommaire	<i>iii</i>
Résumé	<i>iv</i>
Abstract	<i>iv</i>
Liste des tableaux	<i>v</i>
Liste des graphiques et figures	<i>vi</i>
Liste des abréviations et sigles.....	<i>vii</i>
Introduction générale.....	1
Première partie - Professionnalisation des formations universitaires et insertion socioprofessionnelle : Ancrage théorique et méthodologie	13
Chapitre 1 : Cadre théorique de la professionnalisation des formations.....	15
1.1. Présentation des concepts mobilisés	15
1.2. L'approche déterministe du chômage et l'opérationnalisation des hypothèses	34
Chapitre 2 –Méthodologie de la collecte des données de terrain.....	51
2.1- Présentation du site et de la population d'étude.....	52
2.2 – Le questionnaire et la technique de dépouillement	56
Deuxième partie : Professionnalisation des formations universitaires et insertion socioprofessionnelle : Cadre empirique et résultats de la recherche.....	63
Chapitre 3 – Synthèse des données empiriques et présentation des résultats	65
3.1. L'analyse descriptive des résultats	65
3.2. L'analyse inferentielle des résultats	74
Chapitre 4 – Interprétation des résultats, perspectives et recommandations.....	80
4.1. Interprétation des résultats : l'efficacité de la professionnalisation des formations	80
4.2. Perspectives et recommandations : Du cadre institutionnel au développement.....	85
Conclusion générale	87
Références bibliographiques	90
Annexes.....	98

RESUME

En dépit des lois d'orientation promulguées pour le Secondaire (1998) et pour l'Enseignement Supérieur (2001), lesquelles avaient pour but de résorber le chômage des jeunes, on s'aperçoit que la question du chômage demeure préoccupante. Il a semblé judicieux de nous intéresser au lien qui existe entre la professionnalisation des formations universitaires et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. D'où notre hypothèse générale : la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés. Pour vérifier cette hypothèse, nous l'avons opérationnalisée en hypothèses spécifiques et la collecte de données s'est faite à travers un questionnaire appliqué à un échantillon de 263 répondants. Les données analysées à l'aide du khi-carré ont permis de confirmer toutes nos hypothèses de recherche et de mettre en exergue les théories convoquées. Aussi avons-nous suggéré une intensification de la professionnalisation des enseignements de formation au sein des universités camerounaises.

Mots clés : *professionnalisation des enseignements, insertion socioprofessionnelle*

ABSTRACT

Despite the orientation laws promulgated for Secondary (1998) and for Higher Education (2001), which aimed to reduce youth unemployment, we see that the issue of unemployment remains a concern. It seemed wise to focus on the link between the professionalization of university courses and the socio-professional integration of young people. Hence our general hypothesis: the professionalization of the various courses offered at the University contributes effectively to the socio-professional integration of its graduates. To verify this hypothesis, we operationalized it in specific hypotheses and the data collection was done through a questionnaire applied to a sample of 263 respondents. The data analyzed using chi-square allowed to confirm all our research hypotheses and to highlight the theories convened. We have therefore suggested an intensification of the professionalization of training courses in Cameroonian universities.

Key words: *professionalization of teaching, socio-professional integration*

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°01 : Répartition de la situation d'emploi des actifs (25-34 ans) suivant le secteur d'activité et le type d'emploi selon leur niveau d'instruction.....	4
Tableau n°02 : Opérationnalisation des variables et des hypothèses de recherche	45
Tableau n°03 : Opérationnalisation de la variable dépendante.....	47
Tableau n°04 : Tableau synoptique des questions, des hypothèses, des variables, des indicateurs et des modalités de l'étude.....	49
Tableau n°05 : Répartition de l'échantillon selon le genre	56
Tableau n°06 : Répartition de l'échantillon selon la filière.....	65
Tableau n°07 : Répartition de l'échantillon selon l'âge.....	66
Tableau n°08 : Répartition de l'échantillon selon le statut.....	67
Tableau n°9 : Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle des parents.....	68
Tableau n°10 : Répartition selon le niveau d'instruction des parents.....	68
Tableau n°11 : Récapitulatif des observations relatives à la professionnalisation des enseignements.....	70
Tableau n°12 : Synthèse des opinions sur l'autonomisation des formations à l'ENSP.....	71
Tableau n°13 : Synthèse des opinions sur l'insertion socioprofessionnelle.....	73
Tableau n°14 : Relation entre la professionnalisation des enseignements et la préparation à l'auto emploi par l'étudiant.....	75
Tableau n°15 : Relation entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel	77
Tableau n°16 : Récapitulatif des tests d'hypothèses avec le khi-deux.....	79

LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES

Figure n°01 : Représentation graphique de l'échantillon selon la filière.....	65
Figure n°02 : Représentation graphique de l'échantillon selon l'âge.....	66
Figure n°03 : Représentation graphique de l'échantillon selon le genre.....	67
Figure n°04 : Représentation graphique de l'échantillon selon le statut.....	67
Figure n°05 : Représentation graphique selon la catégorie socioprofessionnelle des parents..	68
Figure n°06 : Représentation du niveau d'instruction des parents.....	69

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

BEPC	: Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BIT	: Bureau International du Travail
CEMAC	: Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale
CEP	: Certificat d'Etudes Primaires
ECAM	: Enquête Camerounaise auprès des Ménages
ENSP	: Ecole Nationale Supérieure Polytechnique
FNE	: Fonds National de l'Emploi
FS	: Faculté des Sciences
Ha	: Hypothèse alternative
HG	: Hypothèse générale
Ho	: Hypothèse nulle
HR	: Hypothèse de recherche
IES	: Institution d'Enseignement Supérieur
IPES	: Instituts Privés d'Enseignement Supérieur
LMD	: Licence – Master – Doctorat
MINESUP	: Ministère de l'Enseignement Supérieur
PAJER-U	: Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
PIAASI	: Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
QR	: Question de recherche
RESEN	: Rapport d'Etat du Système Educatif National
UYI	: Université de Yaoundé 1
VD	: Variable dépendante
VI	: Variable indépendante

INTRODUCTION GENERALE

Les interventions de l'Etat ayant été réduites dès les années 1987 avec la chute du coût des matières premières, l'administration a cessé de constituer de fait une pompe aspirante pour les diplômés du supérieur. En dépit des investissements en faveur d'un programme d'éducation visant à améliorer la formation des jeunes les rendant aptes à s'insérer sur le marché du travail, le constat sur la situation d'emploi des jeunes, pour la plupart, diplômés du supérieur, reste encore préoccupant. Le nombre d'étudiants ne cesse de croître avec environ une approximation de 389794 étudiants¹. La récente décision du don des ordinateurs à 500 000 étudiants est une preuve de cette croissance et la réduction de la massification des étudiants en présentielle des salles de cours.

Le sujet de notre étude porte sur : "*Professionnalisation des formations à l'Université de Yaoundé I et insertion socioprofessionnelle : Le cas de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique*".

Il convient de construire le protocole de recherche en précisant le contexte et la justification de notre étude, la position et la formulation du problème, la déduction des questions de recherche, la présentation de l'objet et des objectifs poursuivis par l'étude, l'intérêt suscité par l'étude et la délimitation des contenus de l'étude.

I.1. CONTEXTE ET SITUATION DE L'EMPLOI : DES REFORMES POLITIQUES AUX STRUCTURES OPERATIONNELLES

L'observation est une phase capitale de la démarche scientifique et il n'est pas de science sans observation de la réalité (Bayle, 2000). La recherche et la formation professionnelle ont des rapports indéniables. Dans le domaine de l'éducation, comme dans plusieurs autres, la production de connaissances (qui s'obtient par des recherches) se traduit souvent par des fonctions de description, de compréhension et de contrôle du réel, dans un but de modification de ce dernier. De plus, si on regarde la recherche quant à sa finalité, on constate qu'elle est très reliée à la formation professionnelle ; en fait la recherche vise, presque toujours, soit le développement de nouvelles connaissances à travers un espace académique, soit le développement d'une capacité de prise en charge par un groupe à travers un espace politique, ou encore le développement d'une solution souvent technologique en réponse à un problème posé par la pratique à travers un espace pragmatique.

¹ Source : *Annuaire statistique de l'enseignement supérieur au Cameroun pour l'année 2015*

I.1.1. Stratégie de l'enseignement supérieur aux lendemains de la réforme universitaire de 1993

Vingt-trois ans après la réforme universitaire de 1993, le paysage de l'enseignement supérieur au Cameroun a vu la création de plusieurs établissements avec une population estudiantine estimée pour l'année 2015 à 389 974 étudiants² et comme le fait de savoir Varghese (2007), l'enseignement supérieur joue un rôle crucial dans le renforcement de la capacité humaine à absorber et à exploiter les savoirs dans tous les pays du monde. D'après l'enquête ECAM 2, 89% des jeunes de 25 à 34 ans sont soit occupés, soit en quête d'emploi. Parmi ceux qui sont occupés 75% exercent dans le secteur informel avec généralement un faible niveau d'instruction. Dans le secteur moderne, l'emploi est fonction du niveau d'instruction, en dépit du sous-emploi qui prévaut.

Avec la ratification de la directive n°1/06-UEAC du 11 mars 2006 de la CEMAC portant application du système LMD, la professionnalisation de la formation est davantage devenue une exigence dans la formation des jeunes ainsi que la création des possibilités de leur insertion dans le tissu socioéconomique. Toutes ces mesures visant non seulement à résoudre le problème de massification des étudiants mais aussi et surtout la réduction du chômage des diplômés du supérieur.

Il est observé en outre des déplacements davantage massifs des jeunes camerounais des zones rurales pour les grandes villes et surtout la communauté estudiantine en quête d'un premier emploi à temps plein ou qui assure la subsistance. Le constat est le gaspillage des ressources humaines par la non-utilisation ou la sous-utilisation des talents, des compétences, des expériences. Fort de cet argument, bon nombre de diplômés du Supérieur demeurent à la recherche des emplois munis de connaissances livresques et académiques avec des déficiences techniques et professionnelles, ce qui soulève la question de l'adéquation formation-emploi.

En effet, les résultats du modèle économétrique établi dans le RESEN camerounais (2003) montrent que s'agissant du niveau d'instruction, on constate que les individus ayant suivi une formation professionnelle après le CEP, BEPC ou probatoire ou ceux ayant reçu une formation dans une école spécialisée recrutant au niveau du Baccalauréat, ont 11 % de chances en plus d'avoir un emploi que les non diplômés. En revanche les détenteurs d'une formation générale ou technique ou les individus ayant reçu exclusivement une formation universitaire ont une probabilité plus grande que les non diplômés d'être chômeurs alors que

² Source : *ibid*

l'écart de probabilité monte à +15% pour les «secondaires », il atteint jusqu'à +21 % chez ceux du niveau d'études supérieures.

En termes d'efficacité externe, on note pour les sortants de l'enseignement technique, une nette restriction entre ceux issus du premier cycle qui s'insèrent mieux dans le secteur productif que ceux du second cycle. S'agissant des diplômés de l'Enseignement Supérieur, 37% seulement s'insèrent assez convenablement dans le monde de l'emploi. Par ailleurs, plusieurs études permettent de comprendre l'impact de la formation professionnelle dans l'insertion socioprofessionnelle des chercheurs d'emplois. Il est ainsi établi que le capital humain conditionne l'aptitude d'un pays à innover, autrement dit à engendrer le progrès technique.

D'une manière générale, la situation de l'emploi des jeunes camerounais de la classe d'âge comprise de 25 à 34 ans selon le plus haut niveau d'études atteint se présente dans le tableau 1 de la manière suivante :

Tableau 1 : Répartition de la situation d'emploi des actifs (25-34) ans suivant le secteur d'activité et le type d'emploi selon leur niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Secteur formel					Secteur informel	Chômage	Total
	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés ouvriers	Sans qualification	A leur compte			
Aucun	0	0	2	1	1	81	15	100
Primaire inachevé	0	0	3	3	2	77	16	100
CM2	0	1	5	4	4	66	20	100
Secondaire Général 1 inachevé	0	1	10	4	3	56	26	100
Secondaire Technique 1 inachevé	0	1	11	7	3	55	23	100
Secondaire Général 1 achevé	0	2	13	6	4	45	30	100
Secondaire Technique 1 achevé	0	2	14	8	7	46	24	100
Secondaire Général 2.	1	6	20	6	5	33	30	100
Secondaire Technique 2.	2	7	14	5	5	34	33	100
Université 1er 2è Année	2	18	14	4	3	11	48	100
Université 3è Année et +	25	12	9	4	3	12	35	100
Ensemble	2	3	8	4	3	57	24	100

Source : ECAM 2

Le gouvernement, en réponse au leitmotiv de la nouvelle gouvernance universitaire « *Un étudiant : un emploi* », a pris des dispositions assurant la professionnalisation des formations à travers la matérialisation des structures opérationnelles (ministères) pour faire face à la question du chômage des jeunes.

I.1.2. Structures opérationnelles pour la résorption du chômage

Au niveau opérationnel, plusieurs instruments sont mis en place pour résoudre les problèmes d'emploi des jeunes à savoir : la création du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), de l'Observatoire National du Travail (ONT), du Fonds National de l'Emploi (FNE), du Conseil National de la Jeunesse. De même, la promotion de l'auto emploi et de l'emploi des jeunes est faite entre autres à travers : le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Programme Emplois Diplômés (PED), le Projet d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER), le projet d'appui au secteur de l'artisanat, le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U), le Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS), le Programme d'Appui au Retour des Immigrés Camerounais (PARIC), l'Observatoire des Métiers des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (OMDES), etc.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dispose : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination à un salaire égal pour un travail égal ». Cette réalité semble être implicitement intégrée dans les mutations en cours du paysage de l'enseignement supérieur du Cameroun où l'on assiste, en plus de l'évolution de l'offre publique de formation par la création de plusieurs universités d'Etat et des Instituts privés d'enseignement supérieur (IPES). Le paysage de l'enseignement a pris le pas sur les modalités de mise en œuvre de la décentralisation par une déconcentration géographique de l'enseignement supérieur ainsi que de l'ensemble du système éducatif camerounais dont les objectifs et missions sont définis par les lois n°98/004 du 04 avril 1998 portant orientation de l'éducation au Cameroun et n°005/2001 portant orientation de l'enseignement supérieur. Ce cadre juridique de référence a donné au système éducatif camerounais de nouvelles orientations qui se sont traduites en objectifs entre autres, le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise. Ainsi, les textes portant création des universités d'Etat définissent les Universités comme des établissements publics à caractère scientifique et culturel dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, administrative et académique. Cette définition semble se rapprocher de la conception de la décentralisation qui est d'après Rey (2013) un véhicule permettant aux gouvernements de favoriser des politiques telles que la propriété communautaire des écoles,

l'amélioration de l'apprentissage des élèves et une administration moins lourde du système d'éducation. Pour Robbins et al. (2011), la décentralisation est la mesure dans laquelle les niveaux inférieurs de l'organisation contribuent à la prise de décision ou en sont chargés.

Un état des lieux du paysage de l'enseignement supérieur a permis de percevoir une diversité :

- Infrastructurale par une dizaine d'institutions transnationales, 08 universités d'Etat recouvrant 63 établissements, 03 établissements publics de formation supérieure sous la tutelle du MINESUP, 163 IPES pour 213 établissements et plus d'une cinquantaine établissements d'enseignement supérieur non universitaires ;
- par les formations dispensées sur les plans académique, professionnelle et technologique ;
- par les lieux d'effectuation des formations à travers une répartition géographique.

Si l'école a pour mission de donner à tous les moyens de s'insérer sur le marché du travail, force est de constater une pluralité des formations dispensées. L'on se trouve ainsi confronter à une double réalité dont l'une semble être le viatique de l'autre : l'académisation et la professionnalisation, lesquelles prennent en compte l'impact de la compétence au sein des universités. Les universités d'Etat, fort de l'autonomie à elles attribuée, procèdent davantage à l'ouverture des cycles professionnalisants dans leurs établissements.

Surfant sur une telle vague, la vision de l'Enseignement Supérieur sous-tend des problématiques diverses de la formation universitaire sur des professions. La dynamique de professionnalisation des formations à l'Université de Yaoundé I tend à connaître une accélération. Des programmes d'encadrement des jeunes sont lancés par le Gouvernement de la République et plusieurs facteurs incitent ainsi à cette évolution. C'est à la fois la demande des étudiants qui y trouvent dans le choix de la professionnalisation une meilleure voie d'insertion professionnelle, les évolutions du marché du travail mais aussi les représentations sociales vis-à-vis de l'insertion dans la vie active.

Avec la stratégie d'un étudiant plus outillé et de type nouveau, il y a une incitation à la souplesse dans l'acceptation du foisonnement de ces formations tant la question de la mutation sociale reste globale. La question est de savoir comment redresser l'accès des diplômés du Supérieur au marché du travail à travers la professionnalisation des formations dispensées au sein des universités ?

I.2. COMPRENDRE L'ADEQUATION FORMATION – EMPLOI : LA PROFESSIONNALISATION

La préoccupation posée ci-dessus nous amène à amorcer davantage la question des enjeux de la formation dans l'enseignement supérieur sur l'insertion socioprofessionnelle, et donc du marché de l'emploi.

Nous nous accordons à dire avec Beaud (2006) que la problématique est : « L'ensemble construit, autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettront de traiter le sujet choisi ». C'est dans ce sens que l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en général et des étudiants en particulier est et demeure la préoccupation majeure de tout système éducatif. Nous sommes en droit dans les logiques de mesure de l'efficacité du système éducatif si nous convenons avec Fozing (2014) qui définit l'efficacité externe comme la capacité à préparer les sortants du système éducatif à leur rôle futur dans la société. Elle se fonde sur l'analyse des rapports entre besoins et produits. Aussi, il convient de mettre sur pied des structures nécessaires pour rendre la formation académique beaucoup plus efficace et professionnalisante. Cette efficacité se mesure sur la base de l'insertion socioprofessionnelle des produits des universités et autres écoles de formation relevant du niveau d'enseignement supérieur.

Si force est de constater qu'aujourd'hui le problème de l'emploi des diplômés du supérieur est loin d'être résolu en raison de plusieurs facteurs à la fois externes et internes, le problème posé est celui de savoir si l'autonomie accordée aux universités et établissements d'enseignement supérieur de densifier l'offre de formation sur le triple aspect académique, technologique et professionnel a un impact sur les mécanismes d'insertion des jeunes dans le tissu socioéconomique à travers l'acquisition des compétences.

Il s'agit, en outre, de savoir si la recherche des compétences nécessaires au monde professionnel n'asservit pas l'idée de la rencontre du maître et de l'élève au détriment de la professionnalisation des enseignements par des cycles professionnels qui proposent des facilités aux futurs diplômés sur le marché du travail de disposer d'outils nécessaires leur permettant de s'adapter, s'accommoder et rendre plus performantes les entreprises et l'administration.

Mieux, si l'autonomie accordée aux universités d'Etat et établissements d'enseignement supérieur en matière de création de nouvelles filières suscite un réel engouement pour l'innovation sociale, en matière d'insertion socio-professionnelle. Dès lors, il paraît opportun de rechercher les facteurs de formation qui organisent au mieux le passage à la vie active des étudiants camerounais. L'insertion socioprofessionnelle peut être perçue par des facteurs de la formation académique et professionnelle ou technologique. C'est dans ce sens que Delors (1998) pense qu'une des missions essentielles de la formation tant initiale que continue, est de développer les qualités d'ordre éthique, intellectuel et affectif qu'attend la société afin de pouvoir ensuite cultiver le même éventail de qualité.

Au regard de la qualité de la formation dispensée, il est indéniable que le préambule de la constitution limite la liberté de toute personne en matière de travail, car il stipule dans ses dispositions que tout homme a le droit et le devoir de travailler. De cette disposition légale, il ressort que si tout étudiant doit travailler, il doit choisir un profil conforme à son projet professionnel, être bien formé et spécialiste dans ce qui est convenu d'appeler le processus d'éducabilité trinômique « Enseignement – Recherche – Apprentissage »³ qui permet à coups sûrs la faisabilité du slogan "Un étudiant : un emploi". Ceci confère le seul intérêt à l'étudiant qui doit prévaloir dans la formation reçue, ses aspirations professionnelles qui peuvent le conduire à la réussite dans les domaines psycho cognitif, psychomoteur, psychoaffectif et psycho environnemental. Le désir d'une chose constituant l'une des plus grandes motivations poussant à atteindre la sublimation, il sied de galvaniser le côté professionnel des étudiants camerounais.

Le problème posé en l'occurrence est la recherche des facteurs de compétences qui projettent au mieux le passage réussi à la vie active des étudiants camerounais au regard de la professionnalisation des formations offertes au sein des universités.

L'approche par les compétences suppose que l'on s'intéresse davantage aux situations complexes et situées dans lesquelles les étudiants sont et/ou seront appelés à mobiliser les savoirs et savoir-faire acquis, ce qui passe entre autres par une prise en compte de leur avenir professionnel. Or cette prise en compte du devenir des étudiants est assimilée à une perte d'autonomie de la formation universitaire, celle-ci étant jusque-là gérée selon des logiques internes et indépendantes, comme celle des disciplines scientifiques. Lorsque la

³ Ce processus a été considéré comme leitmotiv par l'Etat du Cameroun lors de la mise en place de la Directive portant application du Système LMD dans les Universités et Etablissements d'enseignement supérieur de l'espace CEMAC pour davantage intégrer la professionnalisation des enseignements par le Ministre de l'Enseignement Supérieur.

formation universitaire vise des compétences, elle s'intéresse à la question du destin probable des étudiants une fois leur diplôme en poche. Du coup, elle devient suspecte de céder aux lois du marché, comme s'il existait des conditions et des emplois qui y échappent (Perrenoud, 2005).

I.3. QUESTION DE RECHERCHE

La question de recherche fait référence au sujet de réflexion et de débat, le plus souvent formulé sous forme d'une interrogation, autour duquel une étude est bâtie.

I.3.1. Question principale de recherche

Pour notre étude, la question principale qui sous-tend le travail, au moment où l'université de Yaoundé I a fait davantage le choix de la professionnalisation des enseignements sur tout le parcours académique, est de savoir si la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés ?

Cette question induit le choix de la méthode hypothético-déductive avec un devis de type quantitatif afin d'identifier les facteurs qui établissent la réalité décrite ou sa compréhension. Dès lors, il faut rendre opérationnelle cette question par des questions de recherche spécifiques.

I.3.2. Questions de recherche spécifiques

Ces questions convoquent les préoccupations relatives à la professionnalisation des enseignements, pratique du stage en entreprise, les différentes spécialités couvrant relativement la demande du marché du travail. Pour opérationnaliser notre question principale afin de permettre la mesure de ce qu'elle est censée mesurer, nous nous sommes posé les questions suivantes :

- **QR₁** : Avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet-elle significativement à l'étudiant de préparer un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise ?
- **QR₂** : Par l'organisation et le suivi des stages en entreprise, l'autonomisation des formations entraîne-t-elle de manière significative la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel ?

I.4. OBJECTIFS DE L'ETUDE

C'est le lieu de permettre aux lecteurs de comprendre davantage le pourquoi de l'investigation entreprise. Nous assignons à notre travail un objectif général et des objectifs spécifiques.

I.4.1. Objectif général

L'objectif général de notre étude est d'analyser le lien qui existe entre la professionnalisation des formations offertes et les facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des étudiants de l'Enseignement supérieur.

I.4.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques permettent d'opérationnaliser l'objectif général en précisant les canaux à emprunter pour atteindre celui-ci. Ils décrivent ainsi les opérations concrètes à mener sur le terrain afin de réaliser le projet de recherche. Il est entre autres questions de :

- Vérifier que les attributions sociales vis-à-vis de la professionnalisation des formations ont un lien significatif avec l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant des universités camerounaises ;
- Evaluer les jugements des étudiants sur la formation à l'université et leur capacité à l'insertion socioprofessionnelle ;
- Evaluer les chances d'insertion socioprofessionnelle en fonction des domaines et sous domaines de formation à la base de l'étudiant ;
- Etudier l'adéquation formation et réalisation du projet professionnel de l'étudiant des universités camerounaises afin d'en établir un profil.

I.5. INTERET DE L'ETUDE

La recherche de l'influence des formations académique et professionnelle offertes dans les universités publiques sur l'insertion socioprofessionnelle se situe à l'échelle tridimensionnelle. Aussi, le sujet va présenter un triple intérêt : un intérêt scientifique, un intérêt social et un intérêt managérial.

I.5.1. Intérêt scientifique

Notre travail qui s'inscrit dans le champ de la recherche appliquée, apporte sa contribution, aussi modeste soit-elle, à la pertinence de l'offre de formation et donc de l'efficacité externe des produits du système éducatif, par les résultats auxquels elle va aboutir.

I.5.2. Intérêt social

La socialisation est la façon par laquelle l'individu s'adapte et/ou s'intègre à une société. Les produits du Supérieur, cadres pour la plupart, doivent avoir conscience que l'offre de formation influence leur l'insertion socioprofessionnelle par le choix d'une formation recherche ou d'une formation professionnalisante, la connaissance du marché du travail et le rapprochement avec les structures de recherche de l'emploi.

Très souvent, il est reproché aux études universitaires de pousser les étudiants à accumuler des connaissances en négligeant la façon de les utiliser, ce que nous appelons "*L'école de la poule mouillée et non l'école chinoise*", ceci pour dire que les produits ne sont formés que pour la reproduction des connaissances reçues au cours de leurs enseignements et non la création ou la recherche approfondie de ceux-ci. La formation doit être adaptée aux responsabilités futures fondées autant sur le savoir-faire que le savoir. Pour ainsi initier les étudiants aux démarches du raisonnement, de nouvelles approches telles l'apprentissage par problème, l'apprentissage au raisonnement, soit l'approche par les compétences et permettent de juger de la réactivité et de la capacité d'adaptation à une situation, qualités valorisantes sur le marché de l'emploi. Par le fait même de la diversité de formations, les produits du Supérieur peuvent par leur choix, satisfaire les besoins tant professionnels qu'académiques de la communauté à laquelle ils appartiennent.

I.5.3. Intérêt managérial

La prise en compte des fonctions premières et régaliennes du management permettrait à nos institutions universitaires et donc davantage au gouvernement lorsqu'il prend des décisions, susceptible de se trouver face à trois types de contextes différents : certitude, risque et incertitude entre les formations proposées et les réalités politico-socioéconomiques afférentes en gardant un regard panoramique de la situation du chômage et des contingences du marché de l'emploi afin de rendre le système éducatif plus efficace.

I.6. DELIMITATION DE L'ETUDE

Notre recherche se délimite d'après Albarello sur un triple plan thématique ou conceptuel, spatial et temporel (2003).

I.6.1. Délimitation conceptuelle

Cette étude fait partie des études réalisées en management de l'éducation ; l'une des branches des sciences de l'éducation. Aussi, nous nous limiterons à étudier la pertinence du système éducatif à travers l'impact de la professionnalisation de formation sur l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant car l'éducation ne se limite plus à être un fait économique, elle devient aussi un fait social et culturel important.

I.6.2. Délimitation spatiale

La présente étude porte sur la recherche des facteurs déterminant l'accès au marché du travail à travers la professionnalisation des formations universitaires, elle a été menée dans le cadre de l'espace à l'université de Yaoundé 1 dans un établissement dont l'offre de formation est à la fois académique et professionnalisante. Pour cette raison, les étudiants inscrits à l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique constituent notre population d'étude.

I.6.3. Délimitation temporelle

La recherche que nous effectuons, du fait qu'elle sanctionne la fin de notre formation au cycle de Master en Management de l'Education, se déroule pour le compte de l'année académique 2015 – 2016.

Les éléments introductifs étant évoqués, il sied de dérouler le plan de notre travail qui est composé de deux parties assorties d'une conclusion générale ainsi qu'il suit :

- Une première partie présente le cadre théorique et la méthodologie de notre étude dans laquelle nous allons détailler les théories, les outils, les paradigmes convoqués pour expliquer la manipulation de nos variables ainsi que la démarche hypothético-déductive ;
- Une deuxième partie porte sur la synthèse des données, la présentation des résultats, leur interprétation et les recommandations formulées.

**PREMIERE PARTIE -
PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS
UNIVERSITAIRES ET INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE : ANCRAGE
THEORIQUE ET METHODOLOGIE**

Dans cette partie, il s'agit davantage d'approfondir les fondements théoriques de notre recherche par deux vocables la récence et la pertinence à travers la revue critique de la littérature assortie des théories susceptibles d'expliquer le phénomène de l'impact de l'offre de formation sur l'insertion socioprofessionnelle. La méthode désigne une démarche logique indépendante du contenu particulier de la recherche et qualifie des processus et des formes de perception et de raisonnement destinés à rendre intelligible la réalité à appréhender (Bayle) 2000 « c'est également l'ensemble des différentes stratégies préconisées par le chercheur pour répondre à sa question de recherche, tester ses hypothèses et atteindre ses objectifs » (Fonkeng, Chaffi et Bomda) 2014. Il sera également question de montrer la démarche entreprise pour collecter les données nécessaires à notre étude. Cette collecte des données va se faire au travers d'une descente sur le terrain. La première partie se subdivise en deux chapitres présentés chacun en sections, sous-sections et paragraphes suivants :

- Le chapitre premier intitulé « *Cadre théorique de la professionnalisation des formations universitaires* » est réservé à l'inventaire des principaux travaux se rapportant au thème et à la présentation des théories qui expliquent et éclaircissent le sujet ;
- Dans le chapitre deuxième, il sera question pour nous de décrire le « *Dispositif expérimental de collecte des données* » tout en présentant les caractéristiques du lieu de l'étude, sa population ainsi que le questionnaire et les techniques de dépouillement et d'analyse des résultats.

CHAPITRE 1 : ANCRAGE THEORIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS

Le but de ce chapitre est d'identifier les idées et les concepts qui aident à mieux formuler l'étude et les hypothèses (Fonkeng, Chaffi et Bomda) 2014. Il est question ici de définir les concepts opératoires du sujet, la revue de la littérature, les théories explicatives et relatives au sujet, la formulation des hypothèses et leur opérationnalisation, et enfin le tableau récapitulatif des variables, indicateurs, modalités et items.

1.1. PRESENTATION DES CONCEPTS MOBILISES

1.1.1. Professionnalisation et insertion : Deux concepts de l'étude

Le concept selon Larousse est une représentation intellectuelle caractérisée par son extension universelle et sa nécessité logique (2016). Il peut traduire plusieurs réalités selon le domaine d'étude dans lequel on se situe. En effet, au sens de Durkheim « *la première démarche du sociologue est de définir les choses qu'il traite afin que l'on sache bien de quoi il sera question. C'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification* ». C'est pourquoi nous devons définir les notions-clés de notre sujet, afin que le lecteur ait la même compréhension de ce que nous voulons démontrer. Il s'agit de définir : université selon une organisation ou une entreprise, professionnalisation de la formation, insertion socioprofessionnelle.

1.1.1.1. Université : une organisation professionnelle ou une entreprise dans un marché

La personne qui cherche à comprendre les universités en tant qu'organisation, réalise rapidement que les chercheurs ont identifié une pluralité de conception des universités. Les études réfèrent généralement à quatre modèles de base : l'université, une organisation professionnelle; l'université, une communauté de pairs qui regroupe des érudits, des savants dont l'objectif est de développer le savoir et de partager ce savoir avec des élèves, des étudiants ou des disciples; l'université, une arène politique où un ensemble de groupes d'intérêts cherchent à actualiser leur plan d'action (il s'agit de l'université définie à partir de concept d'univers politiques) et l'université, une entreprise qui agit dans un marché, utilise des ressources pour former des experts, des professionnels et pour développer des connaissances de pointe dans le but ultime de favoriser le bien-être économique et social de la

société. Dans le cadre de notre travail, nous allons nous appuyer sur celles concevant l'université comme une organisation professionnelle et comme une entreprise dans un marché.

a. L'université comme une organisation professionnelle

Selon cette conception, les opérations académiques sont au cœur de l'organisation et elles sont totalement contrôlées par les professeurs qui agissent en tant que professionnels et experts dans un domaine disciplinaire particulier. Les professeurs sont les experts du contenu (tout comme les avocats, les comptables, les consultants dans leurs firmes professionnelles), ils se définissent comme les spécialistes de ces contenus, ils appartiennent à des associations ou regroupements de professionnels associés à leur domaine de spécialité. En conséquence, l'enseignement et la recherche sont totalement contrôlés par ces professionnels.

Le rôle du gestionnaire est de fournir et de gérer les ressources dont les professeurs ont besoin pour bien s'acquitter des fonctions centrales. Pour y arriver, ils développent des règles, des procédures et des normes qui respectent l'autonomie d'action des professeurs, mais qui assurent une efficacité, une efficacité et la mise en place des supports associés à la mission de l'université (bibliothèque, stabilité des ressources financières, informatique, bâtiments). Les structures viennent cimenter ce système en prévoyant des routines de gestion et en ménageant des espaces réservés à la participation et à la coordination entre les professeurs et les gestionnaires (Mintzberg) 1976.

b. L'université comme une entreprise dans un marché

Décrire l'université comme une entreprise dans un marché, c'est situer l'université dans un contexte de concurrence pour obtenir les ressources financières, technologiques ou humaines. Dans cette approche, on perçoit les étudiants comme des clients qu'il faut attirer et retenir, les professeurs comme des ressources rares et mobiles ; on s'y préoccupe du positionnement de l'université dans le marché des universités de même type. La gestion est dominée par les questions de ressources (humaines, financières, immobilières, etc.), les questions d'efficacité, d'efficacité et les questions associées à la performance de l'institution et des professeurs individuellement.

D'autres (comme Pelletier) soulignent que ce modèle fait de l'université « une organisation à visée d'abord instrumentale, dont les orientations sont déterminées par des besoins particuliers, et notamment par le marché et ses demandes de formation très

spécialisées ». Cette conception de l'université « considère le savoir comme une marchandise, une valeur ajoutée à inscrire dans le circuit de la commercialisation ».

1.1.1.2. Définir la professionnalisation de la formation

Par la notion de formation, il convient de dire qu'elle est déclinée en domaines. Chaque domaine est déterminé par une institution selon ses spécificités propres et ses pôles d'excellence. L'Université de Yaoundé I offre des formations dans les domaines ci-après :

- Sciences de l'éducation ;
- Sciences humaines ;
- Langues, linguistiques, littérature et civilisation ;
- Arts et industries culturelles ;
- Sciences et technologies ;
- Santé et sciences biomédicales.

Les sous-domaines sont des ensembles de disciplines liées entre elles par des activités scientifiques, des parcours ou spécialités qui définissent une spécialité au sein d'une filière donnée peuvent être mono disciplinaires et bi-disciplinaires.

La formation est définie comme : « *un enseignement destiné à donner à une personne ou un groupe les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité* » (Hachette) 2007. Education et formation sont parfois confondues ; mais en réalité, si l'éducation désigne un processus global permettant à l'individu de construire sa personnalité et d'acquérir les savoirs, les savoir-faire et savoir-être nécessaires à la vie sociale, la formation, quant à elle, renvoie le plus souvent à l'acquisition de compétences précises liées à la réalisation de tâches particulières, notamment d'ordre professionnel (Baba-Moussa, Moussa-Malam et Rakotozafy) 2014. Généralement, on distingue plusieurs types de formations selon qu'elle est continue, professionnelle, en alternance ou sur le tas. C'est dans ce sens qu'il convient de préciser le contenu de formation professionnelle et ses indicateurs.

La formation professionnelle quant à elle désigne un ensemble de mesures adoptées en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une qualification professionnelle pour les travailleurs, prises en charge en France par l'Etat et les employeurs (Larousse) 2016. Dans notre réalité, la formation professionnelle est prise en charge par l'Etat qui l'organise et les individus qui en font la demande. Par formation professionnelle, on désigne généralement en français toutes les formations qui préparent explicitement à l'exercice durable d'un travail organisé et reconnu.

Nous pourrions définir une formation professionnalisante comme toute formation préparant de manière explicite à l'exercice durable d'une profession organisée et reconnue (Lessard et Bourdoncle) 2002. Une telle formation, selon les auteurs, comporte les dimensions suivantes : le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel ; l'appropriation des connaissances qui fondent cet acte professionnel et la socialisation, c'est-à-dire l'acquisition des valeurs et attitudes spécifiques au groupe professionnel.

Comme le disait Wemaëre (2014)⁴, « *Dans une économie de la connaissance globalisée, qui est marquée par la création continue de nouveaux métiers, de nouveaux modes de consommation, de nouvelles organisations du travail et par l'accélération de l'obsolescence des compétences, la formation professionnelle continue apparaît comme un enjeu stratégique pour les individus (demandeurs d'emploi, jeunes ou seniors, salariés du secteur public ou du privé), mais aussi pour les entreprises et les territoires.* »

La formation professionnelle continue renforce l'employabilité des salariés ainsi que celle des demandeurs d'emploi et, dans une économie de la connaissance, est un facteur important d'innovation et de croissance. A ce titre, la formation professionnelle des salariés et celle des demandeurs d'emploi ne s'opposent pas. La formation professionnelle a pour missions complémentaires d'accompagner le maintien dans l'emploi et l'acquisition de compétences. Pour les entreprises, la formation professionnelle de leurs salariés permet une gestion évolutive des ressources humaines et constitue un investissement en capital humain. Elle maintient l'adaptation des compétences aux métiers de demain, garantissant ainsi le développement de l'entreprise et sa pérennité sur le marché.

L'université, si elle se veut un lieu de culture et de production du savoir, a toujours assumé des missions de préparation à la vie professionnelle, comme le rappellent Bourdoncle et Lessard (2002). C'est pourquoi on entendra ici selon Cohen (2006), par formations professionnelles : *Des cursus destinés à préparer les étudiants qui le suivent à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'un métier. Cette finalité conduit à orienter le contenu de la formation vers l'acquisition de connaissances, de techniques, de compétences et de comportement permettant l'exercice de ce métier dans les conditions de maîtrise et d'efficacité durables.*

⁴ Jean Wemaëre est président de la Fédération de la Formation Professionnelle en France

Pour d'autres, la professionnalisation désigne un processus qui permet la reconnaissance sociale et l'accès à la notoriété d'un métier donné, par la rationalisation de la pratique et des modes d'accès, l'ancrage universitaire de la formation, la création d'associations professionnelles (regroupements d'individus exerçant une même profession en vue de réclamer leurs droits), etc (Baba-Moussa, Moussa-Malam et Rakotozafy) 2014.

La formation dans les universités camerounaises se décompose en domaines, sous-domaines, filières, parcours et cursus ce, suivant des formations purement académiques ou professionnalisantes.

1.1.1.3. Insertion socioprofessionnelle

L'étude des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés est l'une des questions à laquelle cherche à répondre la présente étude en sciences de l'éducation, à travers les recherches et d'apporter des solutions.

Traditionnellement et d'avis avec Fournier (2000) l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme : « *Le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active* ». Cette conception suppose que, dans un temps relativement court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. Allant de soi, cet emploi est garant de l'autonomie financière, de même que d'un statut d'adulte. Dans un tel système et dans bien de cas, les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi s'attendent à recevoir le salaire récompensant leurs efforts, tout en réalisant par le travail, voire en "faisant carrière" dans le champ professionnel qu'ils ont choisi.

On trouve, d'une part, l'idée selon laquelle l'insertion socioprofessionnelle est un processus rationnel de recherche d'emploi. Selon cette approche, l'insertion débute lorsque les personnes consacrent leur temps à la recherche d'emploi et se termine lorsqu'elles déterminent un emploi qui convient à leur formation et à leur projet personnel de vie. D'autre part, on pense que l'insertion socioprofessionnelle rend compte d'un champ professionnel où interagissent trois lieux distincts d'investissement, soit la préparation professionnelle (connaissances acquises et expérience), la transition professionnelle (recherche d'emploi) et l'intégration professionnelle. Par ailleurs, l'insertion socioprofessionnelle est vue comme étant un processus de socialisation au monde du travail qui s'étire sur toute la vie professionnelle. C'est le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu

social ou de vie et à un milieu de travail (Allard et Ouellette) 1993⁵. Au Cameroun, l'insertion qualifie le degré de réussite sociale car le travail, par sa nature, définit l'homme. La compréhension de cet ensemble se situe au continuum de l'insertion professionnelle dont la définition mérite d'être apportée dans le cadre de cette étude.

D'une façon plus large, on peut définir l'insertion professionnelle comme le processus conduisant à l'intégration d'une personne à un milieu de travail. D'après Mansuy et al. (2001), « *le concept d'insertion professionnelle renvoie à un processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée sur le marché du travail* ». L'insertion commence dès lors qu'un individu consacre plus de temps à la recherche d'emploi ou à un emploi rémunéré plus ou moins stable qu'aux loisirs, aux études, etc. et prend fin lorsque celui-ci n'y accorde plus de temps. Elle ne se limite donc pas seulement au moment où l'individu accède à un emploi. Vincens⁶, dans ses différents travaux (Vincens, 1981, 1986, 1998), met l'accent sur la considération d'un emploi stable dans le processus d'insertion. En effet, selon cet auteur, le motif qui anime les individus dans leur processus d'insertion ne doit pas être lié uniquement à la nature du contrat ni à l'adéquation formation-emploi, mais doit être lié à un emploi stable lui permettant d'éviter le chômage. Ainsi, il juge que la fin du processus d'insertion est l'obtention d'un emploi qui procure à l'individu une autonomie financière et une probabilité de maintenir cette autonomie.

1.1.1.4. Marché du travail

Le marché du travail est le lieu où se rencontrent offre et demande de travail. Cette demande provenant d'un employeur représente le nombre d'emplois que celui-ci émet sur le marché du travail. L'offre, quant à elle, provient des travailleurs et correspond au nombre d'heures ou au volume de travail que ceux-ci sont disposés à offrir aux employeurs. Le marché du travail est donc un lieu où s'échange un bien, le travail, détenu par les travailleurs. A l'instar des autres marchés, il y existe une concurrence, mais entre l'offre et la demande de travail. Cette concurrence peut être parfaite : dans ce cas, employeurs et travailleurs négocient le taux de salaire conformément au code du travail en vigueur depuis 1992. A contrario, ce

⁵ Réal Allard et Jean-Guy Ouellette sont enseignants à la Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada et animent le Groupe de recherche en orientation professionnelle.

⁶ Professeur émérite de sciences économiques à l'université des Sciences sociales de Toulouse 1. Il est conseiller scientifique du Céreq de 1970 à 1980 et membre de la Commission d'emploi du Vie Pla et de l'intergroupe formation-qualification. Egalement auteur de : *L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, formation-emploi*, n°61, CEREP, France, 1998

taux de salaire peut être imposé par l'un des deux acteurs, l'on parlera alors de concurrence imparfaite.

1.1.2. Les évolutions de la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur

Lorsqu'on entame un travail de recherche, nous commençons par une exploration documentaire pour avoir une orientation par rapport à la problématique que l'on veut construire et les postulats posés.

De ce point de vue, nous pouvons dire avec Omar que la revue de la littérature ou l'état des connaissances sur un sujet, (1987) constitue un maillon essentiel dans le processus de recherche car elle permet au chercheur d'approfondir ses connaissances sur le sujet qu'il veut étudier. Ce travail s'appuie sur des expériences empiriques, des études théoriques préalablement proposées par d'autres auteurs ayant travaillé sur la question. Ces connaissances antérieures permettent non pas de traiter le thème dans les mêmes canons mais, de l'envisager sous un autre angle susceptible d'innovation.

De ce fait, suivant notre question de recherche la professionnalisation des diverses offres de formation ne peut-elle pas influencer l'insertion socioprofessionnelle des étudiants, la revue de notre littérature va se déployer autour du cadre juridique, ce qui vise l'exploration des lois et règlements en vigueur dans la république, présentant les objectifs et les missions de l'offre de formation dans les Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) et des auteurs ayant écrit sur le thème ne sont pas en reste tout comme les parutions dans le domaine des sciences de l'éducation.

1.1.2.1. Un cadre réglementaire de la professionnalisation des formations universitaires au Cameroun

a. La place du droit international dans la professionnalisation des formations

Deux textes retiennent l'attention à l'exemple de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) de 1948 et la Directive portant application du Système LMD (Licence – Master – Doctorat) dans les universités et établissements d'enseignement supérieur de l'espace CEMAC du 11 mars 2006.

D'après l'article 23 al.1 de la DUDH qui stipule : « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.* »

Ce texte relatif aux droits et libertés individuels montre à suffisance le désir de tout jeune à pouvoir choisir un travail dans des conditions nobles.

La Directive portant application du système LMD a le mérite d'introduire le vocable de professionnalisation des enseignements, ce qui induit une redéfinition des contenus de programme par la prise en compte des milieux professionnels.

Dans son article 3, la directive précise les objectifs de l'application du système LMD que sont :

- 1° de permettre l'amélioration et la modernisation du système pédagogique ;
- 2° d'organiser des parcours de formation souples et performants favorisant l'orientation progressive de l'étudiant ;
- 3° de développer la professionnalisation des études supérieures et les possibilités d'insertion de l'étudiant dans le tissu socio-économique ;
- 4° de répondre aux besoins de formation continue diplômante en permettant la validation des acquis professionnels ;
- 5° de renforcer les capacités méthodologiques, linguistiques et communicationnelles de l'étudiant ;
- 6° de favoriser la mise en place d'un système de contrôle continu des connaissances ;
- 7° d'encourager la mobilité nationale et internationale des étudiants.

La professionnalisation des formations universitaires apparaît comme un enjeu majeur que les universités doivent relever dans le contexte de mise en place du référentiel LMD. Les universités, selon les disciplines enseignées, leur histoire, ont plus ou moins de facilités à proposer des formations professionnalisantes. La discipline enseignée joue un rôle structurant dans la construction d'une offre de formation. La Directive, in fine, indique les modalités de sa mise en application pour compter de l'année 2007/2008 par des orientations aux responsables de la formation de ce secteur d'enseignement.

b. Sur un dispositif juridique interne avec des objectifs généraux

Les missions assignées aux IES sont fixées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur. Elles émanent des Lois n°98/004 du 04 avril 1998 portant orientation de l'Education au Cameroun et n°005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'Enseignement

Supérieur donnant au système éducatif camerounais de nouvelles orientations qui se traduisent dans les objectifs suivants :

- La formation des citoyens enracinés dans leur culture, mais ouverts au monde et respectueux de l'intérêt général et du bien commun ;
- La promotion de la science, de la culture et du progrès social ;
- Le renforcement du sens éthique et de la conscience nationale ;
- La promotion de la démocratie et le développement de l'esprit démocratique ;
- Le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise ;
- La formation et le perfectionnement des cadres ;
- La promotion du bilinguisme et la maîtrise des langues nationales ;
- La recherche de l'excellence dans tous les domaines de la connaissance ;
- La formation physique, sportive, artistique et culturelle de l'enfant ;
- La promotion de l'hygiène et de l'éducation à la santé ;
- L'éducation à la vie familiale.

A cet effet, l'Etat assigne davantage à l'Enseignement Supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la nation et le progrès de l'humanité.

Ce cadre juridique permet aux IES dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière, administrative et académique de procéder à la création, la définition des contenus de programmes et la mise sur pied des offres de formation intégrant la professionnalisation des enseignements dans toutes les filières.

La dynamique de professionnalisation, bien que non règlementée, se calligraphie dans un contexte global d'évolution du système éducatif dont l'élévation du niveau de formation constitue le phénomène majeur. La professionnalisation des formations proposées par l'université s'inscrit dans une tendance lourde des dix dernières années qui se concrétise par la création de diplômes et de structures d'enseignement (licences et masters professionnels). Au-delà de la professionnalisation des filières de formation, les diplômes se sont spécialisés. Plusieurs facteurs incitent à cette évolution. C'est à la fois la demande des étudiants qui y trouvent une meilleure voie d'insertion professionnelle : les évolutions du marché du travail mais aussi les représentations vis-à-vis de l'insertion dans la vie active ont conduit de plus en plus les jeunes qui entrent dans l'enseignement supérieur à s'orienter vers des formations plus directement articulées aux emplois que les filières généralistes. Si l'on

prend en compte l'ensemble de l'offre de formation supérieure (universités, grandes écoles diverses...) c'est maintenant plus d'un jeune étudiant qui est engagé dans ce type de cursus. Mais c'est aussi une politique volontariste des universités face à la création de nouveaux diplômes qui ont forgé un cadre favorable au développement de l'offre de formation professionnalisante au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ce cadre est actuellement sous l'influence croissante d'un référentiel de professionnalisation qui réforme l'architecture des cursus (passage au format Licence-Master-Doctorat) et s'accompagne d'une transformation de l'organisation même des enseignements. Les diplômes et titres délivrés sont la licence, le master et le doctorat.

De ce cadre réglementaire de la professionnalisation des formations universitaires renvoie globalement à l'idée de création et donc de l'autonomisation des formations, l'organisation et le suivi des stages. Ainsi convient-il de vérifier, au regard des pratiques, *si par l'organisation et le suivi des stages en entreprise, l'autonomisation des formations entraîne de manière significative la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel ?*

1.1.2.2. La nouvelle relation entre l'université et le monde des entreprises par les compétences : la professionnalisation

Une des nombreuses réticences du monde universitaire à l'égard de l'introduction d'une logique de la compétence dans ses programmes a trait au fait que cette logique amplifierait à outrance la professionnalisation des enseignements et éloignerait dès lors la formation universitaire de son idéal, conçu comme une rencontre d'un maître et d'un disciple autour d'un savoir gratuit et en construction.

En effet, l'introduction d'une approche par les compétences suppose que l'on s'intéresse davantage aux situations complexes et situées dans lesquelles les étudiants sont et seront appelés à mobiliser les savoirs et savoir-faire acquis, ce qui passe entre autres par une prise en compte de leur avenir professionnel. Or cette prise en compte du devenir des étudiants est souvent assimilée à une perte regrettable d'autonomie de la formation universitaire, celle-ci étant jusque-là principalement gérée selon des logiques internes et indépendantes, comme celle des disciplines scientifiques. Lorsque la formation universitaire vise des compétences, elle s'intéresse ouvertement et sérieusement à la question du destin probable des étudiants une fois leur diplôme en poche. Du coup, elle devient suspecte de céder « aux lois du marché », comme s'il existait des conditions et des emplois qui y

échappent (Perrenoud, 2005). C'est d'ailleurs souvent par amalgame avec son usage dans le monde de l'entreprise que le terme de compétence se retrouve piégé dans le débat de la professionnalisation de l'université où, comme le souligne Roegiers (2001) « *les compétences sont associées à une spécialisation outrancière et prématurée ou encore à la disparition des valeurs comme repère en éducation* ». L'amalgame entre compétence, professionnalisation et régression du modèle classique de la formation universitaire est fréquent et fait souvent office de poncif dans les textes appelant à un sauvetage urgent d'une université qui serait en péril. Un des derniers avatars de ce type de discours se donne à lire dans l'ouvrage collectif *Refonder l'université* au sous-titre évocateur : *Pourquoi l'enseignement supérieur reste à reconstruire ?* Reprenant et commentant la critique d'une universitaire française, l'ouvrage sous-entend que la conception traditionnelle de l'enseignement universitaire a été battue en brèche par un grand souci de professionnaliser les formations : « *Le savoir universitaire n'est rien s'il ne consiste en l'apprentissage de la critique par le doute, en la compréhension des méthodes et des sources – le contraire d'un savoir clos. A l'université, on n'apprend pas seulement des contenus, mais des formes. Cela implique un engagement humain, une mise à l'épreuve de soi ; d'où la nécessité d'une médiation – le maître qui est lui-même en recherche.* » On pourra aisément se gausser de ce genre de témoignage qui décrit l'idéal de l'enseignement universitaire, sur le mode d'une rencontre entre le maître et l'élève, à une époque où le mot d'ordre est la professionnalisation des études (Beaud, Caillé, Encrenaz, Gauchet & Vatin, 2010). Plus loin, le même ouvrage indique qu'un des maux de l'université actuelle est la coexistence de deux modes de structuration incompatibles : L'université française (comme celle camerounaise)⁷ est caractérisée par une confusion totale entre la définition des cursus, qui doivent être déterminés par les possibilités de carrière professionnelle des étudiants et les disciplines dont la vocation est celle du développement du savoir (Beaud *et al*, 2010).

Considérée comme un cheval de Troie de la professionnalisation, l'approche par les compétences participerait donc au déclin de ce qui fait la spécificité de la formation universitaire. Il s'agira d'abord de préciser ce que l'on entend par professionnalisation, de montrer que plusieurs conceptions de la professionnalisation des formations universitaires coexistent (Lessard et Bourdoncle, 2002; Hutmacher, 2001) et d'argumenter enfin que seules certaines d'entre elles pourraient conduire à l'appauvrissement évoqué ci-dessus. L'Université était à l'origine éminemment professionnalisante puisque le découpage de ses quatre facultés

⁷ C'est une comparaison que nous prédisons avec l'université camerounaise

constitutives a longtemps coïncidé avec la visée de formation professionnelle des clercs et en particulier des professions libérales (droit et médecine) et des professeurs (Renaut, 1995). L'on a par la suite assisté dans les pays développés à la mise en place progressive de filières d'enseignement supérieur, tantôt en dehors de l'Université et tantôt en son sein, à visée professionnelle explicite en fonction de l'évolution de certains métiers accédant au rang de professions (ingénieur, manager, journaliste...). Enfin, toute approche de la professionnalisation ne devrait pas faire l'impasse sur une donnée centrale, à savoir la massification de l'accès aux études universitaires. Le seul fait d'accueillir une proportion de plus en plus importante de jeunes incite, mécaniquement en quelque sorte, l'Université à s'interroger, d'autant que la crise de l'emploi perdure, sur la capacité qu'auront ultérieurement ces jeunes à s'insérer dans le marché du travail.

a. La question de l'emploi des jeunes et l'insertion socioprofessionnelle

Aucun pays n'est épargné par le problème du chômage des jeunes. Alors que l'éducation se développe partout dans le monde. L'insertion professionnelle est un domaine de recherche fertile et un moyen d'étudier l'évolution de la société et de l'éducation. C'est aussi un redoutable défi pour les décideurs davantage politiques que ceux chargés des questions académiques.

1. Les caractéristiques de l'insertion des jeunes

Dans la plupart des pays, les jeunes ont toujours beaucoup de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Leur insertion professionnelle intervient dans un contexte où, sous l'effet du développement de l'éducation, la scolarité dure plus longtemps. Cependant, l'éducation n'est que l'une des variables qui conditionne l'insertion professionnelle des jeunes. D'autres caractéristiques, telles que l'appartenance ethnique, le sexe, le statut socio-économique ou la ruralité pèsent lourdement sur les perspectives d'emploi et l'avenir des jeunes. L'amélioration de leur employabilité passe souvent par un rapprochement entre l'école et l'entreprise, des programmes de formation professionnelle pour les jeunes non scolarisés et des services d'orientation professionnelle et de placement. Les primes à l'emploi sont aussi régulièrement utilisées pour inciter au recrutement de jeunes travailleurs. Il reste encore beaucoup à faire pour mieux adapter l'offre d'éducation et de formation aux besoins spécifiques des jeunes. L'amélioration durable des conditions macro-économiques est un facteur essentiel pour résoudre de manière pérenne la question du chômage des jeunes. Au-delà de la croissance, il faut supprimer tous les obstacles structurels associés à la pauvreté,

aux inégalités sociales et à l'exclusion pour permettre une transition plus sereine vers un emploi stable et rémunérateur. Par ailleurs, et si l'on en juge par les difficultés d'ordre psychologique et social que rencontrent de nombreux jeunes dans les pays industrialisés, l'allongement des études et le relèvement des niveaux de vie ne sont pas une panacée. La transition réussie vers l'emploi et le monde des adultes doit donc s'inscrire dans le contexte plus large des évolutions socioculturelles engendrées par la modernité. Cet ordre des choses a conduit deux universitaires d'origine canadienne à produire un article intitulé : *Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes* dans lequel ils énumèrent un ensemble de facteurs à la fois séparés et imbriqués entre eux.

L'activité socioéconomique actuelle est caractérisée par un certain nombre de phénomènes lourds de conséquences pour la main-d'œuvre et le marché du travail dont ceux, entre autres, de la mondialisation des marchés et du développement rapide des nouvelles technologies dans de nombreux champs de l'activité humaine. Dans un tel contexte, l'insertion socioprofessionnelle retient de plus en plus l'attention des organisations. La place importante accordée au travail dans l'activité économique de ces organisations de même que les difficultés qu'ont de nombreux jeunes à s'intégrer au marché du travail font que leur insertion sociale et professionnelle devient une préoccupation majeure des instances politiques et de nombreux pays. L'insertion socioprofessionnelle commande une explication globale qui cherche à respecter tout ce qu'elle comporte de complexité.

Plusieurs facteurs, dans leurs multiples interactions, influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Une tentative de compréhension et d'appréciation de certains de ces facteurs et de leur rôle dans l'insertion socioprofessionnelle paraît appropriée. Dans ce contexte, l'insertion socioprofessionnelle désigne de ce fait le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail. Ainsi une insertion socioprofessionnelle réussie se traduit par une intégration satisfaisante pour la personne même et pour la société. Bon nombre d'auteurs se sont intéressés à l'insertion professionnelle mais quelques-uns seulement ont tenté de développer des modèles de l'insertion professionnelle. Pour un aperçu de quelques-uns de ces modèles, voir, par exemple, Fournier, Bujold, Drolet, Marcoux, Monette, Riverin-Simard et Spain (1992). Limoges (1987, 1991), par exemple, a développé un modèle de l'insertion professionnelle dans lequel il identifie quatre dimensions interdépendantes et complémentaires de toute insertion ou réinsertion professionnelle réussie. Ces dimensions sont l'environnement politico-socioéconomique dans lequel la tentative d'insertion s'opère, le soi vu comme

travailleur et chercheur potentiel, le lieu où se fait la recherche d'emploi et la méthode ou la combinaison de techniques utilisées pour tenter d'obtenir un emploi.

Pour sa part, Mason (1985), dans son modèle de l'insertion professionnelle, tente d'identifier puis de catégoriser les nombreux facteurs environnementaux, familiaux, éducatifs et reliés au travail agissant sur l'insertion professionnelle. Le modèle proposé par Limoges (1987, 1991) est surtout utile à tout individu voulant comprendre et guider la démarche de l'insertion professionnelle au moment même où une personne tente activement de s'insérer sur le marché du travail. La personne cherchant à s'insérer professionnellement est au cœur de ce modèle et l'accent est principalement mis sur sa connaissance, sa compréhension ou sa perception des divers facteurs identifiés comme pouvant mener à l'échec ou à la réussite de sa tentative d'insertion. Mason (1985) propose un modèle à caractère sociologique et sociopsychologique. À ce titre, même si ce modèle comprend une énumération relativement complète des facteurs sociologiques et sociopsychologiques pouvant influencer l'insertion professionnelle, il n'accorde que très peu d'attention aux facteurs psychologiques de l'individu qui cherche à s'insérer socialement et professionnellement, lesquelles variables peuvent aussi influencer le degré de réussite de cette démarche d'insertion. La plupart des modèles de l'insertion socioprofessionnelle et la majorité des recherches portant sur celle-ci tiennent compte soit de facteurs psychologiques, soit de facteurs sociologiques, ou encore de facteurs sociopsychologiques.

Afin de considérer l'ensemble des facteurs qui opèrent sur l'insertion professionnelle dans le temps, un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 1990) a été proposé. Pris dans le sens que lui a donné De Rosnay (1975), le microscope se veut un instrument conceptuel qui permet d'avoir une vue panoramique d'un phénomène sans pour autant que ses sous-composantes essentielles soient négligées. Le modèle proposé est en partie inspiré de modèles macroscopiques similaires qui se sont avérés utiles pour étudier des phénomènes aussi variés que le développement des bilinguismes additif et soustractif (Landry et Allard, 1987) et l'intention de devenir entrepreneur (Landry, Allard, McMillan, Essiembre et MacDonald, 1990; Landry, Allard, McMillan et Essiembre, 1992). Par ailleurs, dans le modèle proposé, les auteurs rejoignent Bronfenbrenner (1977) et Young (1983) qui estiment que les facteurs influençant le développement humain peuvent avantageusement être décrits en fonction de contextes hiérarchiquement imbriqués les uns dans les autres et à l'intérieur desquels ils se regroupent.

Le modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle comprend trois principales dimensions qui s'imbriquent les unes dans les autres. Il s'agit des dimensions sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle. Chacune de ces dimensions sert à regrouper plusieurs des facteurs qui opèrent sur l'insertion socioprofessionnelle. La dimension sociologique du modèle comprend les facteurs économiques, politiques, culturels, démographiques et géographiques qui peuvent affecter directement ou indirectement l'insertion socioprofessionnelle. Sur le plan économique, la vitalité économique de la région d'appartenance du jeune peut jouer un rôle extrêmement important dans son insertion socioprofessionnelle. La vitalité économique d'une région est ce qui fait que celle-ci se développe sur le plan économique puisqu'elle détermine, dans une large mesure, la fréquence ainsi que la qualité des activités à caractère économique qui y prennent place (Landry et coll., 1990). La présence de ressources naturelles pour lesquelles il existe une demande ou pour lesquelles il est possible de créer une demande, l'existence d'institutions qui sont en mesure d'offrir les formations nécessaires pour ceux et celles qui cherchent à s'insérer dans l'activité économique, la présence d'industries et d'entreprises dans lesquelles les jeunes peuvent acquérir de l'expérience et observer des travailleurs et travailleuses ainsi que des entrepreneurs et des entrepreneures et, enfin, l'existence de politiques gouvernementales (régionales et municipales) favorables aux entreprises et industries existantes ainsi qu'à la création d'entreprises et d'industries constituent quelques exemples des nombreux facteurs (Bruno et Tyebjee, 1982) qui influencent la vitalité économique d'une région.

Lorsque les facteurs de vitalité économique dans une région sont forts, la région est davantage susceptible de stimuler sinon d'assurer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les profils de ces facteurs peuvent varier considérablement d'une région à une autre sans que le degré global de la vitalité économique des régions impliquées soit nécessairement très différent. Les variations dans la vitalité économique d'une région peuvent se refléter dans différents types de chômage. Selon Rees (cité dans Shifron, Dye et Shifron, 1983), il existe plusieurs types de chômage : le chômage qui est le résultat d'une demande globale déficiente, et les chômages « frictionnel », « structurel » et « saisonnier ». Pour sa part, Thurow (cité dans Shifron, Dye et Shifron, 1983) ajoute à ceux-ci le chômage « caché ». Chacun de ces types de chômage a ses caractéristiques propres. Il apparaît important de tenir compte des différences dans les sortes de chômage qui sont présentes et qui agissent en combinaison, et à divers degrés, dans une région donnée, puisqu'elles ont probablement des implications très différentes pour les jeunes qui y grandissent et qui tenteront d'y faire leur insertion

socioprofessionnelle. De plus, ces sortes de chômage pourraient avoir des implications différentes pour quiconque voudrait intervenir auprès des chômeurs dans le but de favoriser leur réinsertion sur le marché du travail.

Sur le plan politique, la réglementation des activités reliées au travail influence l'insertion sur le marché du travail (Langlois, 1985; Limoges, Lemaire et Dodier, 1987; Mason, 1985) puisqu'elle affecte, entre autres, les pratiques d'embauche. La réglementation du salaire minimum et celle relative à l'assurance-chômage en constituent deux exemples. Cette réglementation, présente sous diverses formes pendant le développement du futur travailleur ou de la future travailleuse ainsi que lors de sa démarche d'insertion socioprofessionnelle proprement dite, pourrait-elle aussi influencer le degré auquel cette démarche s'avérera fructueuse. Le rôle changeant des femmes, les changements dans l'engagement envers le travail et la carrière, les remises en question des croyances relatives aux fins de l'éducation et les changements technologiques susceptibles d'influencer le développement de la carrière chez l'adolescent (Young, 1983) font tous partie des nombreux facteurs culturels qui constituent le contexte culturel global. Ce sont là quelques exemples des facteurs qui peuvent aussi avoir un impact significatif sur plusieurs facettes de l'insertion socioprofessionnelle du jeune. L'endroit où grandit le jeune sur le plan géographique peut également avoir un effet sur son insertion socioprofessionnelle. Hotchkiss et Borow (1984, 1990) soulignent que les expériences sociales plus limitées et un degré comparativement moins élevé de mobilité géographique ont pour conséquence que les jeunes qui grandissent dans un milieu rural ont une vision plus étroite de la structure professionnelle au pays ainsi que des niveaux moins élevés d'aspiration en comparaison avec des jeunes qui ont grandi en milieu urbain. Enfin, les facteurs démographiques tel le taux de natalité et la proportion de plus en plus élevée de femmes sur le marché du travail, ont des conséquences directes sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (Langlois, 1985). D'autres facteurs démographiques, tels l'émigration, l'immigration et la plus longue espérance de vie auraient aussi des implications significatives pour l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Lorsqu'ils sont considérés comme un ensemble, ces facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques constituent un regroupement complexe de facteurs contextuels ou environnementaux pouvant affecter de multiples façons l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Super (1980, 1988) discute de facteurs de ce genre en tant que déterminants situationnels lointains du rôle du travailleur ou de la travailleuse. Ces mêmes déterminants situationnels pourraient aussi influencer le degré de succès que le jeune obtiendra dans sa tentative de s'insérer socialement et professionnellement.

2. Les aspects politico-socioéconomiques de l'insertion des jeunes

Les facteurs qui forment le lien entre le contexte politico-socioéconomique plus large représenté par la dimension sociologique du modèle d'une part, et l'individu représenté par la dimension psychoprofessionnelle du modèle d'autre part, font partie de la dimension sociopsychologique du modèle. Cette dimension sociopsychologique comprend tous les microsystèmes pouvant influencer directement ou indirectement l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Il s'agit du milieu familial, du milieu formé des pairs ainsi que des amis et amies, du milieu scolaire, du milieu du travail ainsi que des médias. L'importance du milieu familial comme agent de socialisation est bien reconnue (Bronfenbrenner, 1977; Guichard, 1993; Hotchkiss et Borow, 1984, 1990). Les vécus professionnels des membres de la famille influencent, entre autres, les perceptions du travail et du marché du travail des enfants. Ce vécu familial peut être cumulatif. Le fait que des générations successives vivent dans des conditions difficiles en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail et qu'elles ont développé des stratégies de survie pour composer avec celles-ci constituerait un exemple concret de ceci. Les parents sont des modèles qui influencent les aspirations professionnelles de leurs enfants. De plus, le niveau d'éducation et le niveau professionnel atteints par les parents sont souvent en relation avec les aspirations professionnelles de leurs enfants (Hotchkiss et Borow, 1984, 1990). Le réseau des amis et amies ainsi que celui des pairs influencent aussi les aspirations éducationnelles et professionnelles des jeunes. De plus, les amis et amies de même que les pairs sont souvent les premiers à être consultés lors de la prise de décisions importantes (Bronfenbrenner, 1977). Il est probable que les jeunes auront davantage tendance à consulter leurs amis ou amies quand la qualité de la communication avec les parents n'est pas très bonne. Enfin, la situation sociale des meilleurs amis a souvent un effet sur le jeune (Sullivan, 1989). La qualité des expériences vécues dans le milieu scolaire par les jeunes a une grande importance à plusieurs niveaux (Bronfenbrenner, 1977; Guichard, 1993). Les expériences de réussite dans l'acquisition des connaissances et des habiletés qui sont enseignées à l'école favorisent le développement d'attitudes positives envers les études et envers soi-même, ainsi que le développement d'aspirations professionnelles qui exigent des périodes de formation prolongées. À l'inverse, les jeunes qui font l'expérience d'échecs répétés dans les tâches scolaires acquièrent des attitudes négatives envers l'école, les études et eux-mêmes. C'est aussi à l'école qu'ils sont en interaction continue avec des travailleuses et travailleurs représentés par le personnel enseignant, le personnel de soutien et le personnel de la direction. La qualité des relations que les jeunes

établisent avec ces travailleuses et travailleurs pourrait avoir une influence déterminante sur la façon dont ces derniers seront perçus en tant que modèles positifs à imiter. La qualité du travail effectué par ces travailleuses et travailleurs auprès des jeunes pourrait déterminer en partie le degré auquel les valeurs et attitudes qu'ils véhiculent au sujet du travail seront adoptées par les jeunes. Les expériences vécues dans le milieu du travail permettent aux jeunes d'observer des travailleurs et travailleuses et de vérifier la justesse de leurs perceptions et croyances relatives à certains milieux de travail et aux travailleurs et travailleuses qui y œuvrent (Chen et Regan, 1985; Super, 1980; Young, 1983). De plus, leurs expériences de travail, lorsqu'elles sont positives, leur permettent de développer des sentiments positifs d'efficacité propre (Bandura, 1986). Par contre, elles peuvent mener à l'impotence apprise et à la dévalorisation de soi lorsqu'elles sont négatives (Vangelisti, 1988). La programmation offerte par les médias présente aux jeunes des images de travailleuses et de travailleurs auxquels ils peuvent s'identifier à divers degrés (Vangelisti, 1988). Vu la prédilection d'une proportion importante de jeunes pour les émissions télévisées, on peut avancer l'hypothèse que celles-ci influencent les jeunes plus que les journaux, les magazines ou la radio. Il est important de s'interroger sur la qualité des images des travailleurs et des travailleuses qui est véhiculée dans leurs programmes préférés. Par exemple, Roberts et Bachen (1981) rapportent que les recherches tendent à démontrer que les enfants qui regardent beaucoup la télévision ont des stéréotypes traditionnels des rôles sexuels. On peut supposer que les programmes préférés des jeunes contribuent peu à l'acquisition des connaissances, attitudes, habiletés et comportements qui leur seraient utiles dans leur éventuelle tentative d'insertion socioprofessionnelle. Pour résumer, les activités économiques, politiques et culturelles fournissent aux jeunes une multiplicité d'expériences et de modèles par l'entremise desquels ils prennent contact avec les valeurs et les comportements d'une grande variété de travailleurs et travailleuses. De plus, les facteurs géographiques et démographiques représentent des éléments qui peuvent faciliter ou nuire directement ou indirectement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les jeunes entrent en contact avec des travailleurs et travailleuses, des expériences de travail ainsi que des images du travail et des travailleurs et travailleuses dans ces microsystemes que sont la famille, l'école, les amis et amies de même que les pairs, le milieu du travail même et les médias. Cet ensemble de contacts constitue le réseau individuel de contacts avec le travail.

C'est dans ces microsystemes et dans leurs interactions (ou méso systemes, selon Bronfenbrenner, 1977) que l'enfant, puis l'adolescent et enfin le jeune adulte vit ces expériences qui favorisent le développement de son identité personnelle et de son identité

professionnelle ainsi que l'apprentissage des connaissances, attitudes, habiletés et comportements qui le préparent spécifiquement à sa future démarche d'insertion socioprofessionnelle. La prochaine section présente les composantes de la dimension psychoprofessionnelle.

Sur le plan psychoprofessionnel, plusieurs éléments peuvent aussi intervenir pour faciliter ou entraver la démarche d'insertion socioprofessionnelle. Dans ce modèle, les éléments retenus comme les plus pertinents sont au nombre de quatre : l'identité personnelle, l'identité professionnelle, la préparation à l'insertion socioprofessionnelle et la démarche d'insertion socioprofessionnelle proprement dite. Deux de ces éléments, soit l'identité personnelle et l'identité professionnelle, sont au cœur du développement personnel et du développement professionnel, et ils sont également, à l'instar de ces deux aspects généraux du développement de la personne, interdépendants. Le caractère interdépendant du développement personnel et du développement professionnel a déjà été amplement mis en évidence.

b. La préparation à l'insertion socioprofessionnelle

L'apprentissage de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et de comportements dans le but explicite de les appliquer à court ou à moyen terme à une démarche concrète d'insertion socioprofessionnelle constitue souvent le principal objectif de plusieurs programmes destinés aux jeunes. Les programmes visant à fournir une expérience de travail, les programmes d'éducation à la carrière, les programmes visant l'acquisition des habiletés de base et professionnelles, les programmes visant la création d'emploi, de même que la grande variété de programmes portant sur la préparation à l'entrevue d'emploi, la préparation d'un curriculum vitae et la recherche d'un emploi sont autant de types de programmes développés dans le but de favoriser ces apprentissages. Limoges (1991), dans sa taxonomie des éléments de l'insertion professionnelle, estime que la personne qui veut réussir son insertion professionnelle doit avoir une bonne connaissance des métiers et des professions et une perception juste de la situation du marché du travail, une bonne compréhension d'elle-même et de la mise en marché de soi ainsi que de l'impact sur soi de la conjoncture économique, une connaissance des employeurs et des employeurs potentiels de même qu'une perception juste des lieux de recherche d'emploi et du lieu où elle fait sa recherche d'emploi, et enfin une connaissance des méthodes d'insertion professionnelle et de la façon de choisir une méthode appropriée dans une situation donnée. Le modèle propose que les apprentissages faits dans les programmes visant les objectifs énumérés plus haut seront de meilleure qualité lorsqu'ils se

grefferont à une identité personnelle positive ainsi qu'à une identité professionnelle positive, ou dans la mesure où les programmes tiendront compte des diverses composantes de ces identités lors des activités destinées à favoriser les apprentissages visés. L'hypothèse générale formulée ici veut que les programmes qui chercheront à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en tentant de leur faire apprendre des connaissances, attitudes, habiletés et comportements sans tenir compte des degrés de développement de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle de ceux-ci, obtiendront rarement les résultats escomptés.

De la nouvelle relation entre l'université et le monde professionnel de l'approche par les compétences, les différents modèles font appel à des ordres professionnels pour l'auto-emploi. Ainsi, il convient de savoir *si avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet significativement à l'étudiant de préparer un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise ?*

Après l'esquisse de présentation des déterminants de l'insertion socioprofessionnelle, il sied de se pencher sur les théories liées au marché du travail et à son fonctionnement sont susceptibles d'expliquer l'impact de la diversité de l'offre de formation comme solution au phénomène du chômage des jeunes, en particulier les étudiants camerounais.

1.2. APPROCHE DETERMINISTE DU CHOMAGE ET OPERATIONNALISATION DES HYPOTHESES

L'approche déterministe repose essentiellement sur deux postulats : tout fait social peut être expliqué par des phénomènes qui lui sont antérieurs et qui sont nécessairement extérieurs aux sujets impliqués dans l'apparition de ce fait. Le déterminisme affirme qu'il existe des rapports nécessaires de causes à effets entre les phénomènes physiques et les actions humaines. Il s'agira d'exposer l'apport des théories du travail et leurs implications en éducation d'une part, et de l'opérationnalisation des hypothèses d'autre part.

1.2.1. Théories du travail et leurs implications en éducation

Selon Raymond Aaron (2000), la théorie est définie comme : « *un système hypothético-déductif constitué par un ensemble de propositions, dont les termes sont rigoureusement définis, élaborés à partir d'une conceptualisation de la réalité perçue ou observée* », c'est également d'après Fischer (1996) « *un ensemble de propositions cohérentes*

qui tendent à montrer pourquoi tels ou tels comportements se produisent et quelles relations peuvent être établies entre tel ou tel phénomène et telle attitude ».

Il s'agit d'exposer sommairement quelques théories qui ont été construites par différents auteurs et ayant trait à l'influence de l'offre de formation sur l'insertion socioprofessionnelle. Nous pensons ainsi à la théorie de l'attribution causale, la théorie du filtre située au prolongement de la théorie du capital humain qui sont susceptibles d'expliquer le phénomène de la professionnalisation des formations et de prédire ce qui influence significativement l'insertion socioprofessionnelle.

1.2.1.1. Les théories en rapport avec le fonctionnement du marché du travail

a. La théorie du filtre (Arrow, 1973) et du parchemin (Berg, 1970)

La théorie du filtre est la formalisation d'une hypothèse proposée au préalable par le sociologue Berg (1970) et appelée « Théorie du parchemin ». Cette théorie suppose deux individus, A et B ayant terminé le même parcours scolaire, mais seul l'individu A détient le diplôme X correspondant. Ainsi, bien que leurs acquis soient proches, ceux de l'individu B ne sont pas reconnus et ce dernier est classé avec les individus du diplôme immédiatement inférieur (X -1). Le diplôme X produit donc un effet de réduction de l'offre sur le marché des diplômés X contre un accroissement de l'offre sur celui des diplômés (X -1). On s'éloigne alors de l'hypothèse concurrentielle, dans la mesure où une fraction de l'écart de rémunération entre les deux groupes est due, non pas à la différence de productivité, mais à un effet de répartition du revenu créé artificiellement par le diplôme. On peut donc conclure que l'écart de rémunération entre les groupes sera d'autant plus grand que l'effet de seuil du diplôme est grand. Ceci se traduit au niveau politique par la multiplication des diplômes intermédiaires afin de réduire l'effet de parchemin.

La théorie du filtre d'Arrow (1973) se démarque de la vision orthodoxe par le fait que la condition de transparence sur le marché du travail n'est pas supposée remplie. En effet, l'employeur n'achète pas une productivité connue, mais sélectionne à l'embauche des travailleurs dont la productivité potentielle est inconnue. Pour que le marché du travail se rapproche des conditions de concurrence, il faut que les employeurs aient une information sur les facultés productives des candidats à l'embauche. Cette information est fournie par le diplôme. Autrement dit, la fonction des établissements scolaires n'est pas le développement des capacités productives, mais la révélation de ces capacités grâce au filtre des diplômes. Si de nombreuses hypothèses impliquent que l'éducation offre des connaissances qui amènent

une productivité supérieure (théorie du capital humain), Arrow a une vision différente : une éducation supérieure ne contribue en aucun cas à des performances économiques supérieures ; elle n'accroît pas non plus la socialisation. Au contraire, l'enseignement supérieur sert de système de sélection qui sépare les étudiants selon leurs aptitudes.

Cette théorie ne se démarque pas totalement de la théorie du capital humain tout en étant distincte de cette dernière. Cette théorie est basée sur l'hypothèse que les agents économiques ont une information très imparfaite : en particulier l'employeur a une faible idée de la productivité des personnes qu'il recrute. Arrow suppose au contraire que :

- l'employeur a une très bonne information statistique mais rien d'autre ;
- certaines informations sur le travailleur, comme les diplômes qu'il possède, peuvent être acquises par l'employeur à un certain coût.

L'employeur connaît, à partir d'informations générales ou d'expériences passées, la distribution statistique des productivités, mais il ne peut connaître les productivités des individus à partir de cette même information. L'employeur ne connaît la productivité de ses employés qu'à partir d'un certain temps.

Selon Arrow, un individu a trois caractéristiques :

- sa scolarité avant l'enseignement supérieur ;
- sa probabilité de réussite dans l'enseignement supérieur ;
- sa productivité.

Ces dernières sont corrélées positivement. Les employeurs savent seulement si la personne possède un diplôme ou non. Les établissements d'enseignement supérieur servent en réalité de double filtre en sélectionnant les entrants d'une part et en faisant réussir ou échouer les étudiants d'autre part.

Ainsi, un diplôme de l'enseignement supérieur apporte une information : la productivité d'un quelconque diplômé universitaire est supérieure à celle d'un membre quelconque de la population. Si l'enseignement supérieur a une valeur informationnelle positive, cela ne signifie pas forcément que cela soit socialement favorable. Le modèle du filtre amène ici une conclusion très différente de la théorie du capital humain en mettant en évidence la divergence entre une demande privée d'information et une demande sociale. Si l'on considère un modèle de production où les individus sont parfaitement substituables dans des proportions données par leur productivité, alors une information sur la productivité n'aura aucune valeur sociale. Les individus les plus productifs ne produisent plus que si quelqu'un peut parfaitement les identifier. Cependant, il y aura une valeur privée du diplôme pour ceux

qui ont le plus de chance de posséder celui-ci. Ainsi, le salaire d'un individu sera la valeur espérée de sa production conditionnellement à l'information disponible pour l'employeur.

Aussi connue sous l'appellation de théorie des choix alternatifs, elle a été proposée par Spence (1974), puis par Carnoy et Carter (1975) comme amélioration de la théorie du capital humain des auteurs qui les ont précédés, *estime que la valeur de la scolarité tient non pas à l'apport des connaissances nouvelles de nature à accroître le capital humain, mais plutôt au fait qu'elle est un instrument de sélection des plus aptes et des comportements les mieux adaptés à la demande des employeurs.*

Les employeurs se remettent au système éducatif pour procéder à leur place à la sélection du personnel qu'ils recrutent pour des emplois qualifiés. De ce point de vue, la fonction de l'école ou de l'université, au-delà de la socialisation des citoyens, consiste surtout à sélectionner et à promouvoir les comportements acceptés qui intéresseraient les employeurs autant que les connaissances acquises. Fozing (2014) note qu'à l'inverse de la théorie du capital humain qui incite à une expansion de l'éducation vue comme un investissement, la théorie du filtre est assortie d'analyses sur le risque d'une inflation éducative, car une telle inflation n'empêche pas une pression continue de la demande, dans une situation de file d'attente. Cette situation colle mieux aux économies développées notamment européennes, au regard de la priorité que les employeurs accordent aux comportements de leurs personnels, même si Blaug (1985) y trouve des comportements de type d'exécutants à la Taylor.

On peut cependant relever que malgré une opposition apparente entre la théorie du capital humain et celle du filtre qui repose sur l'idée que l'éducation n'est qu'un simple parchemin que les employeurs utilisent pour sélectionner les candidats à l'embauche, puis les canalisent vers des emplois les mieux rémunérés, le capital humain demeure un indicateur fondamental de sélection des employés. La formation serait un indice de productivité potentielle des futurs employés. Cette théorie constitue in fine un prolongement de la théorie du capital humain.

1. Bref exposé de la théorie du capital humain

Le capital humain se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par l'accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire. La notion de capital exprime l'idée que c'est un stock immatériel imputé à une personne pouvant être accumulé et pouvant s'user. La théorie traditionnelle du capital humain, selon

laquelle il existe une relation éducation-productivité-salaire, résulte des contributions initiales de Becker, Schultz et Mincer.

L'hypothèse fondamentale de cette théorie est que l'éducation représente un investissement qui permet l'accroissement de la productivité de ceux qui en bénéficient. Elle implique aussi une augmentation de leurs rémunérations. La première relation causale stipule que la formation (sous sa forme générale ou spécifique) affecte de manière positive la productivité des individus (Becker, 1964). La production résulte ainsi de la conjonction de trois facteurs : $Y = f(K, L, H)$ où K est le capital physique, L le travail et H le capital humain. La seconde relation causale résulte du cadre néo-classique selon lequel l'hypothèse de concurrence requiert que les facteurs soient rémunérés à leur productivité marginale.

2. *Les travaux de Schultz, Becker et Mincer sur le capital humain*

Pour Schultz, « l'investissement en capital humain » est l'explication la plus pertinente de la croissance importante des produits nationaux par rapport à l'augmentation des terres, des heures de travail et du capital physique reproductible. L'auteur définit par investissement en capital humain les dépenses directes d'éducation, la santé et les migrations internes permettant l'accès à de meilleurs métiers.

Pour Becker, l'idée principale est que certaines activités affectent le bien-être futur par le biais des salaires et de la consommation. Les effets peuvent s'opérer à travers les ressources physiques ou à travers les ressources humaines comme l'éducation.

L'objet de la théorie de Becker est d'étudier les activités influençant le revenu réel grâce à un investissement en ressources humaines et qu'il nomme : « *investissement en capital humain* ». Ces activités peuvent prendre diverses formes (éducation, formation, soin de santé...), mais elles diffèrent quant à leurs effets sur les salaires et la consommation, à la quantité de ressources investies et par rapport à l'étendue selon laquelle le lien entre investissement et rendement est perçu.

Puisque la théorie orthodoxe du capital humain débouche sur la conclusion que les individus sont rémunérés à leur productivité marginale, reflet de leur capital humain, la quantité et la qualité de formation reçue apparaît comme un déterminant essentiel des gains de l'individu. Ainsi, comme le suggère Becker (1975), les différences de gains entre individus proviennent de leur éducation. Mincer propose par ailleurs deux formes complémentaires d'acquisition du capital humain :

- l'investissement scolaire : hypothèse selon laquelle le capital humain est acquis exclusivement lors de la scolarité ;

- l'investissement en expérience professionnelle. Extension de l'hypothèse précédente, l'individu continue d'investir en capital humain au cours de sa vie active. Comme cette acquisition est coûteuse, le salaire observé diffère du salaire anticipé.

b. Les théories de l'attribution et le lien avec l'éducation

Les travaux qui portent sur l'attribution visent l'étude des mécanismes par lesquels un individu attribue une cause à un événement ou comportement. Les théories de l'attribution sont le point de départ de l'étude par les scientifiques, des événements et phénomènes qui nous entourent.

Parmi les auteurs ayant traité de ce sujet, on trouve Heider (1958), pour qui ce processus est celui par lequel l'homme appréhende la réalité et peut la prédire et la maîtriser. Ce processus appelé attribution permet à l'homme de construire une représentation stable et cohérente de son environnement, de décrire ce qui survient de façon économique au plan cognitif, de déterminer ses anticipations et ses réactions à l'égard d'un événement. A cet effet, Heider (1958) pense que l'attribution peut être considérée comme la recherche par un individu des causes des événements. Toutefois, cette approche de Heider n'est pas arbitraire, mais au contraire, correspond à un principe d'équilibre cognitif qui suppose que les jugements ou attentes d'un individu concernant un aspect de l'environnement ne soient pas en contradiction avec les implications des jugements relatifs à d'autres aspects de l'environnement, ou, si cela était impossible, à modifier la cognition (Heider, 1958).

1. Définition de l'attribution

L'attribution est une inférence, c'est-à-dire un mode de raisonnement consistant à aller d'une idée à une autre qui est liée dans le but d'expliquer un événement ou de déterminer les dispositions d'une personne (Heider, 1958). A cet effet, Heider (1958 :161), pense que : « *l'attribution peut être considérée comme la recherche par un individu des causes des événements.* » Dans cette optique, pour mieux cerner le concept d'attribution, il faut d'abord savoir ce qu'est une attitude.

Avoir connaissance de l'attitude d'une personne suppose avoir en sa possession quelques indications tirées de comportements passés de la personne permettant de prédire son

comportement futur dans certaines situations. Dans cette optique, le concept d'attitude tombe dans la catégorie des construits hypothétiques. Un construit hypothétique est un processus dont on présume l'existence même s'il n'est pas directement observable.

2. Attribution et éducation

L'application de la théorie de l'attribution dans le domaine de l'éducation s'étend sur une double dimension à savoir étudiants et enseignants. Notre préoccupation actuelle est celle de lever l'équivoque chez les jeunes en situation d'apprentissage.

Le Poultier (1996), fait l'hypothèse que les élèves qui privilégient les explications internes de l'échec utilisent davantage des critères évaluatifs pour rendre compte des différences entre les élèves de leur classe. Pour ce faire, il réalise une pré-enquête auprès des élèves de sixième qui révèle qu'ils décrivent les manifestations de l'échec scolaire par des phrases telles que « être toujours puni », « ne pas faire ses devoirs », « redoubler ».

Pour conclure, Le Poultier (1996), explique ses résultats par l'étroite relation existant entre l'évaluation et la responsabilité personnelle qui est la conséquence d'un apprentissage normatif.

1.2.1.2. Apports des théories à l'insertion socioprofessionnelle

a. Impact de l'éducation sur le développement économique

L'idée d'investir dans l'éducation, source possible d'accroissement de la productivité, est née de l'échec des théories traditionnelles du développement à rendre compte de près de la moitié de la production économique au cours d'une période de croissance donnée. La pertinence du capital humain pour la croissance et le développement économique se confirme dans la plupart des travaux de Solow (1957) qui imputait au changement technologique la composante inexpliquée de la croissance économique, de Denison (1962) qui ont permis de subdiviser ce changement pour intégrer les améliorations apportées à l'utilisation des capitaux et les travaux de Schultz (1959, 1961) quand il parle de l'investissement dans les ressources humaines.

Dans cet esprit, les travaux de la Banque mondiale (1988) repris par Fozing (2014) sur l'éducation en Afrique subsaharienne relèvent que : « *Sans éducation, pas de développement. Les gouvernements africains l'ont bien compris qui, au cours des deux ou trois décennies qui ont suivi leur accession à l'indépendance, ont fait un gros effort de*

développement des capacités éducatives depuis le primaire jusqu'au supérieur. Les effectifs des établissements d'enseignement africains, à tous les niveaux, ont plus que quintuplé depuis 1960, de sorte que cet élargissement de l'accès à l'éducation constitue peut-être la plus importante des réalisations de l'Afrique dans le domaine du développement ».

Dans la même optique, le Rapport final de la Conférence des Etats Africains sur le développement de l'éducation en Afrique tenue à Addis-Abeba en 1961 affirme que : « *l'enseignement dans les conditions appropriées est un investissement productif et contribue à la croissance économique (...). Toute formation valable ne peut venir du système scolaire ou des gens instruits, c'est-à-dire ceux qui ont été soumis à cette éducation formelle* ». Le but ainsi recherché est d'aider tous les jeunes à développer leurs possibilités propres en tant qu'être humain et à jouer un rôle utile en tant que producteurs et citoyens.

*b. Résultats de quelques études antérieures sur l'insertion socioprofessionnelle*⁸

Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ont fait l'objet d'une intense recherche en sciences de l'éducation. La plupart des travaux note que les diplômés de l'enseignement supérieur sont de plus en plus confrontés au problème de chômage.

Jeanne (1998), dans un article portant sur l'évaluation de l'enseignement supérieur, soutient que l'université serait devenue une institution budgétivore, consommatrice de rares ressources nationales, productrice à coût élevé d'un nombre pléthorique de diplômés dont l'économie n'a plus besoin. Elle explique cette situation par l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

Gadio (2002), dans une étude de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés sénégalais en sociologie, arrive à la conclusion selon laquelle les diplômés en sociologie arrivent plus ou moins à intégrer le marché de l'emploi sénégalais en faisant preuve de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation aux aléas du marché. Toutefois, elle note que ces diplômés sont confrontés à des difficultés qui sont liées, pour la plupart du temps, à la nouveauté de la sociologie et au manque de connaissance du métier de sociologue.

Le rapport sur *les réformes de l'enseignement supérieur en Afrique* du Pôle de Dakar (UNESCO-BREDA, 2008) indique que les diplômés de l'enseignement supérieur de 23 pays

⁸ Source : Programme des subventions ROCARE pour la recherche en éducation « *Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes* ». Edition 2011

d'Afrique Subsaharienne éprouvent des difficultés d'insertion professionnelle. Il souligne que dans le contexte actuel, le chômage des diplômés tient essentiellement au «surdimensionnement» de l'enseignement supérieur par rapport à la capacité d'absorption du secteur moderne.

Dans un échantillon de 22 pays d'Afrique Subsaharienne, Mingat (2007) trouve que la probabilité pour les diplômés du supérieur d'avoir un emploi dans le secteur moderne est d'autant plus faible que le pays dispose d'un nombre important de diplômés et d'autant plus élevée que la taille du secteur moderne est elle-même importante.

Pour Pierre F. (2007), au Cameroun, des étudiants terminent leur cycle sans jamais manipuler un ordinateur ou un microscope électronique. Les diplômés sortant de ces établissements ont du mal à trouver un emploi dans un monde du travail qui de plus en plus, se complexifie. Ces jeunes à la sortie de l'école ne peuvent que gonfler le rang de ceux qui exercent les petits métiers de la rue, qui épongent le grand nombre de chômeurs.

En faisant une analyse comparative selon le genre de l'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi au Burkina Faso, Boly et ses collaborateurs (2009) montrent une inégalité d'accès à l'emploi en défaveur des femmes. Ils identifient d'autres facteurs (la place de la femme dans la société, les congés de maternité, etc.) qui jouent en défaveur de la femme.

1.2.2. Opérationnalisation des hypothèses

Après avoir précisé nos objectifs de recherche, nous pouvons opérationnaliser nos hypothèses ainsi qu'il suit :

- **HG** : *« La professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés »*
- **HR1** : *Avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet de préparer significativement l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise.*

- **HR2** : *Par l'organisation et le suivi des stages en entreprise, l'autonomisation des formations entraîne de manière significative la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel ;*

Pour Tsala Tsala (1991) l'hypothèse générale est « *l'hypothèse de travail qui sert à engager une réflexion plus approfondie, à orienter vers les formations plus ou moins précises, à permettre des choix concernant des objectifs précis de la recherche et les méthodes d'acquisition de connaissances. C'est la ligne directrice sur laquelle s'engage le chercheur* ».

L'hypothèse générale qui sous-tend notre étude est que la professionnalisation des diverses formations (académiques et professionnelles) offertes par les universités contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés. Il faut préciser que ces formations sont la résultante des facteurs endogènes et des déterminants environnementaux liés à leur création.

Pour notre travail, il sied de préciser les variables de l'hypothèse générale avant leur opérationnalisation.

1.2.2.1. Variables de l'hypothèse générale

La variable revêt plusieurs significations selon le contexte dans lequel l'on se situe, et se recoupe en une donnée qui indique la différence. En sciences sociales la variable est déclinée en variable indépendante et dépendante.

L'hypothèse générale est constituée de la variable indépendante d'une part et de la variable dépendante d'autre part. Les deux variables sont formulées comme ci-après :

VI : Professionnalisation de l'offre de formation

VD : L'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant

1.2.2.2. Opérationnalisation des variables

A travers la revue de la littérature de l'hypothèse générale, nous avons obtenu les caractéristiques suivantes susceptibles de rendre opérationnelle de la variable indépendante :

- La professionnalisation des enseignements ;
- La mise en stage des étudiants ;
- L'importance de différentes spécialités et filières de formation ;
- La connaissance du mode de recrutement au sein des entreprises et la connaissance de services de l'emploi ;

a. La professionnalisation des formations comme variable explicative

Une variable indépendante est une caractéristique de l'individu, de l'environnement physique ou social, de la tâche, ou des stimuli présentés qui est manipulée par le chercheur dans le but de contrôler ou d'analyser son impact sur le comportement, l'état mental ou le processus mental étudié. Une VI comporte au minimum 2 indices (ou états) qui sont choisis par l'expérimentateur. Nous avons à cet effet choisi la professionnalisation des enseignements d'une part et l'autonomisation des formations d'autre part.

La variable indépendante est la cause qui fait fluctuer la variable dépendante. C'est la variable que l'on croit être responsable d'un effet particulier.

Notre variable indépendante est restée telle qu'elle a été formulée à savoir : Professionnalisation de l'offre de formation. Les données que contient cette variable (indicateurs, modalités ou états) sont consignées dans le tableau ci-après :

Tableau n°2 : Opérationnalisation des variables et des hypothèses de recherche

Variables indépendantes		Indicateurs	Indices
VI ₁	professionnalisation des enseignements	Compétences sur les changements technologiques	Valorisant – dévalorisant
		Capacité à faire des choix et de diriger une entreprise	Ambigu – non ambigu
		Attitudes des milieux de travail	Valorisant - Dévalorisant
		Etablissement du projet professionnel de l'étudiant	Bien Suivi - Pas du tout suivi
		La préparation à l'entrevue d'emploi, la préparation d'un curriculum vitae et la recherche d'un emploi	Communément partagé individuel
		Les programmes visant à fournir une expérience de travail	Existant - non existant
		Construction de l'identité professionnelle	Plus réussi - moins réussi
		Les programmes de création d'emploi	Existant - non existant
VI ₂	L'autonomisation des formations	Perception du profil de formation	Positive - Négative
		Durée et lieu de formation	Attractif – non attractif
		Enseignements dispensés par des professionnels	Plages horaires disponibles
		Objectifs du stage académique et/ou professionnel définis	Existence d'une charte de stage
		Apprentissage des logiciels spécifiques en informatique	Plus réussi - moins réussi

	L'initiation à une langue étrangère	Bonne - mauvaise
	L'intégration d'un sentiment d'identité professionnelle	Positive - négative
	L'identification à un travailleur ou à une travailleuse	Valorisante - Dévalorisante
	L'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie	Positive - Négative
	Les programmes d'acquisition des habiletés professionnelle et de base	Existant - non existant

En ce qui concerne la variable indépendante, le tableau laisse apparaître les indicateurs et les modalités à partir desquels des équivalents empiriques ont pu être dégagés. Ainsi, l'on peut observer que dans la professionnalisation des enseignements avec mise en stage des étudiants, les enseignements dispensés par les catégories socioprofessionnelles concernées, la définition des objectifs précis du stage, l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'une profession répertoriée, la capacité de faire des choix et de diriger son avenir qui débouche à l'auto-emploi, la connaissance des structures de recherches d'emploi. Cet indicateur est dit "*bon*" quand il est donné de constater que chaque étudiant enrôlé est satisfait des acquis du parcours avant de s'engager à la recherche de son insertion socioprofessionnelle. Il est "*mauvais*" lorsque par contre l'étudiant n'est pas satisfait par les acquis du cursus normal.

Lorsque l'étudiant a le choix entre différentes formations offertes et susceptibles de lui faire acquérir des connaissances et aptitudes par l'utilisation des logiciels spécifiques, l'initiation à une langue étrangère, l'intégration d'une identité professionnelle, l'on peut dire "*oui*" que l'étudiant est prêt pour le marché du travail. Par conséquent, lorsque l'étudiant n'a aucune de ces caractéristiques, l'on peut dire que "*non*" le sujet est peu outillé pour le marché du travail.

b. L'insertion socioprofessionnelle comme variable à expliquer

La variable dépendante est l'effet présumé. Elle constitue la variable principale qui intéresse le chercheur. Elle est le plus souvent inspirée par le problème de recherche et constitue la variable résultat sur laquelle le chercheur veut contrôler l'effet.

Pour mieux cerner les variables de l'hypothèse générale, nous avons procédé à l'opérationnalisation de la variable dépendante. Ceci nous a permis d'obtenir des indicateurs appariés à la variable dépendante (VD) de l'hypothèse de recherche (HR). De ces indicateurs ont découlé des modalités ainsi que des indices qui nous ont permis de construire notre instrument de recherche.

La variable à expliquer dans ce travail est l'insertion socioprofessionnelle des étudiants dans le marché du travail. Ainsi pour les analyses, on parlera exclusivement de l'opinion des étudiants sur les techniques de création d'entreprise et la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel au moment de l'enquête. Cette insertion est mesurée par

la variable « *insertion socioprofessionnelle* ». À cet effet, on distingue les étudiants ayant satisfaction au moment de l'étude des étudiants sans satisfaction.

Tableau n°03 : Opérationnalisation de la variable dépendante

Variable dépendante	Indicateurs	Modalités
Insertion socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise de l'environnement socioprofessionnel - Technique de création des entreprises - Déterminants environnementaux de l'insertion socioprofessionnelle 	Stage en entreprise effectué et effectif Projet professionnel découvert et rédigé Connaissance du marché du travail partielle – totale

Au regard de ce tableau, l'on peut observer que le cadre opératoire de notre recherche se base sur des concepts (variables) et des sous-concepts (caractéristiques) construits autour de l'objet de l'étude (comprendre comment la professionnalisation de l'offre de formation à l'université de Yaoundé I contribue significativement à l'insertion socioprofessionnelle). Nous avons ainsi traduit l'objet de recherche en référents empiriques que nous pouvons observer et mesurer. Le cadre forme donc un élément central de la compréhension de la variable indépendante qui peut changer en termes d'indicateurs de modalités.

A cet effet, nous avons pour l'insertion socioprofessionnelle des indicateurs tels que la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel, la technique de création d'entreprise et la connaissance des déterminants environnementaux pour ne citer que ceux-là. Ces indicateurs présentent des modalités qui répondent par l'effectivité du stage en entreprise, la découverte et la rédaction du projet professionnel, la connaissance du marché du travail qui peut être partielle ou totale. Le fait pour les jeunes de savoir que les facteurs d'ordre macroéconomiques reçoivent un assentiment positif permet de mieux planifier leur insertion socioprofessionnelle et avoir ainsi une influence significative sur cette dernière.

En ce qui concerne l'effectivité du stage en entreprise, la place entre autres du choix de la formation et les aptitudes professionnelles atteints par l'étudiant sont autant de facteurs susceptibles d'avoir une influence plus ou moins forte sur la préparation à l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant.

Pour ce qui est de la connaissance du marché du travail, des stéréotypes et l'affirmation par le jeune du sentiment d'autonomie, de valorisation et la mise en situation d'entreprise sont des facteurs susceptibles d'influencer la capacité d'insertion socioprofessionnelle.

c. Tableau récapitulatif des éléments de la recherche

Le tableau synoptique est un instrument qui récapitule les éléments essentiels de la recherche. Il se présente en thème, questions de recherche, objectifs de l'étude, hypothèses de recherche, variables de l'étude, indicateurs, modalités et indices. Pour les besoins de notre travail, il est comme suit :

Tableau n°04 : Tableau synoptique des questions, des hypothèses, des variables, des indicateurs et des modalités de l'étude

Hypothèse générale	Hypothèses de recherche	Variables	Indicateurs	Modalités	Items
<p><i>La professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés</i></p>	<p>HR₁ : <i>Avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet de préparer significativement l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise</i></p>	<p>VI : <i>la professionnalisation des enseignements</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compétences sur les changements technologiques -Enseignements dispensés par des professionnels -Capacité à faire des choix et de diriger une entreprise -Etablissement du projet professionnel de l'étudiant -La préparation à l'entrevue d'emploi -Les programmes de création d'emploi 	<p>Présence – non présence</p> <p>Effectif – non effectif</p> <p>Ambigu – non ambigu</p> <p>Valorisant - Dévalorisant</p> <p>Existant - non existant</p>	<p>7, 9, 14, 20, 23</p>
			<ul style="list-style-type: none"> - Maitrise de l'environnement socioprofessionnel - Technique de création des entreprises 	<p>Stage en entreprise effectué et effectif</p> <p>Projet professionnel</p>	

		VD : Insertion socioprofessionnelle	- Déterminants environnementaux de l'insertion socioprofessionnelle	découvert et rédigé Connaissance du marché du travail partielle – totale	35, 36, 37, 38, 42, 44
<i>La professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à</i>	HR₂ : <i>Par, l'organisation et le suivi des stages en entreprise, l'autonomisation des formations entraîne de</i>	VI : l'autonomisation des formations	-Objectifs du stage académique et/ou professionnel définis -Perception du profil de formation -Durée et lieu de formation -Apprentissage des logiciels spécifiques en informatique -L'initiation à une langue étrangère -L'acquisition des habitudes de l'industrie -Les programmes d'acquisition des habiletés professionnelle et de base	Effectif – non effectif Défini – non défini Positive - Négative Attractif – non attractif Valorisante - Dévalorisante Existant - non existant Longue - courte	24, 29, 30, 31, 32

<i>l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés</i>	<i>manière significative la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel</i>				
		VD : Insertion socioprofessionnelle	- Maîtrise de l'environnement socioprofessionnel - Technique de création des entreprises - Déterminants environnementaux de l'insertion socioprofessionnelle	Stage en entreprise effectué et effectif Projet professionnel découvert et rédigé Connaissance du marché du travail partielle – totale	35, 36, 37, 38, 42, 44

CHAPITRE 2 –METHODOLOGIE DE LA COLLECTE DES DONNEES DE TERRAIN

Dans ce chapitre, notre dispositif expérimental va s'articuler autour des axes nécessaires pour expliquer la procédure adoptée pour recueillir les données afférentes à notre étude. Ils sont les suivants : type de recherche, site de l'étude, population de la recherche, instrument de collecte des données et la technique de dépouillement des données.

Le but de la recherche – action est de résoudre un problème particulier. Dans cette approche, nous irons au-delà des théories pour dire concrètement ce qu'il y a lieu de faire pour solutionner le problème du chômage des diplômés du supérieur. C'est aussi une forme de recherche appliquée qui a pour but de comprendre et d'intervenir dans un certain milieu social (Fonkeng, Chaffi & Bomda) 2014. La recherche-action présente quatre caractéristiques, elle est :

- appliquée car c'est une recherche pour/dans/ de l'action ;
- impliquée car le chercheur influe toujours sur le cours des événements ;
- imbriquée car il existe des liens étroits entre chercheur, acteur et contexte ;
- engagée car la recherche-action, non étrangère l'une à l'autre, s'engagent à changer une situation-problème.

Cette recherche convoque une démarche et des paradigmes.

La démarche à priori est celle dans laquelle le chercheur va sur le terrain avec une hypothèse à laquelle il entend soumettre les faits. Son but est de répondre comment et de rechercher la régularité du réel. Le chercheur utilisera alors la démarche de l'expérimentation à savoir la manipulation des variables (VD et VI). Pour cela, il optera pour un dispositif expérimental qui impose une observation rigoureuse du réel qu'il veut expliquer ou expérimenter. Toute la procédure doit répondre aux critères d'objectivité car elle exige du chercheur une position extérieure à la réalité à étudier. Dans le cadre de notre étude, nous avons élaboré des hypothèses afin de confronter la réalité.

Le paradigme est défini comme un modèle théorique de pensée qui oriente la recherche et la réflexion (Larousse, 2016). Notre étude combine le paradigme descriptif et le paradigme compréhensif.

L'étude est inscrite dans le paradigme compréhensif dans la mesure où il nous aide à rechercher le sens du phénomène et non l'explication car celle-ci en cacherait le sens. D'après Pourtois, Desmet et Lahaye (2006), « *il utilise l'attitude phénoménologique qui s'efforce d'explicitier le sens que le monde objectif des réalités a pour les hommes dans leurs expériences quotidiennes* ». Ce paradigme permet de comprendre le phénomène du chômage des jeunes et des solutions à l'insertion doivent être apportées par l'éducation à travers son offre de formation. L'étude s'inscrit davantage dans le paradigme descriptif car il vise à décrire des phénomènes ou une situation. Cette situation est de plus en plus utilisée en recherche car la description et la classification du comportement sont un préliminaire nécessaire à l'analyse. Le choix méthodologique de ces deux paradigmes se justifie par le fait que les discours sont plus enrichissants pour l'interprétation des données issues du questionnaire et aideront à mieux comprendre le fait éducatif observé.

Cette étude a eu pour site l'Université de Yaoundé I notamment l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique où s'est déroulée la collecte des données. L'étude a aussi permis de faire des entretiens avec des étudiants sur leurs rapports avec les promotions précédentes.

2.1- PRESENTATION DU SITE ET DE LA POPULATION D'ETUDE

2.1.1. Présentation du site de l'étude : L'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique

Le site de l'étude est lieu géographique et socioculturel où est installée la population auprès de qui l'étude va avoir lieu. Son choix est fonction du problème de l'étude, des objectifs visés et des hypothèses de recherche à tester (Fonkeng, Chaffi & Bomda) 2014.

S'agissant de notre étude, elle se délimite à l'Université de Yaoundé I notamment à l'ENSP qui est une de ses grandes écoles.

2.1.1.1. Les données géographiques

L'établissement sélectionné se situe dans le département du Mfoundi, région du Centre selon le découpage administratif fait par l'Etat du Cameroun. Il occupe une emprise de l'université de Yaoundé I, propriétaire du terrain situé au plateau Atemengué. Pour être concret, l'ENSP se localise entre la pharmacie EMIA et le Centre Hospitalier Universitaire.

L'Ecole dispose de bâtiments pour salles de cours et bureaux administratifs, de grands laboratoires équipés d'appareils mécaniques et de nouvelles technologies pour les applications des étudiants dans le cadre de la mise en situation d'entreprise.

L'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique (ENSP) est un établissement créé à la faveur du décret n°71/DF/260 du 04 juin 1971 avec la dénomination d'Ecole Fédérale Supérieure Polytechnique. Cette nomenclature institutionnelle est réorganisée par un autre texte de loi qui lui a donné le nom actuel d'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique par le Décret n°75/240 du 3 avril 1975 portant réorganisation de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique. Ce texte définit l'ENSP comme un établissement d'enseignement supérieur technique chargé de :

1. La formation des cadres supérieurs polytechniques ;
2. La recherche dans le domaine des sciences et des techniques ;
3. L'appui au développement économique et social du pays par la mise de ses ressources matérielles et humaines à la disposition des organismes et des départements ministériels responsables du développement technologique.

A la faveur du décret n°93/036 du 29 janvier 1993 portant organisation administrative et académique de l'Université de Yaoundé I, l'ENSP est l'une des grandes écoles pour ce qui est des établissements.

L'ENSP comporte deux cycles de formation dont un des ingénieurs de conception et un autre cycle de formation des ingénieurs des travaux.

2.1.1.2. Les sous-domaines existants

L'Ecole, avec un effectif de 1400 étudiants pour une moyenne de recrutement de 200 (deux cents) étudiants par an en dépit des sollicitations toujours nombreuses des employeurs et des parents, n'est pas en marge de la réglementation et forme dans le respect des orientations du système LMD en cinq sous-domaines dont la durée de formation, les diplômes délivrés, les potentiels débouchés et les frais de scolarités sont répartis entre :

1) **Génie Civil**

- Durée de formation : 5-8 ans
- Diplôme : Ingénieur-Doctorat
- Débouchés : Administration publique et privée.

2) Génie Informatique

- Durée de formation : 5-8 ans
- Diplôme : Ingénieur-Doctorat
- Débouchés : Administration publique et privée.

3) Génie Industriel

- Durée de formation : 5-8 ans
- Diplôme : Ingénieur-Doctorat
- Débouchés : Administration publique et privée, Auto emploi

4) Génie Electrique et Télécommunications

- Durée de formation : 5-8 ans
- Diplôme : Ingénieur-Doctorat
- Débouchés : Administration publique et privée, Auto emploi

5) Génie Mécanique

- Durée de formation : 5-8 ans
- Diplôme : Ingénieur-Doctorat
- Débouchés : Administration publique et privée, Auto emploi

2.1.2. Population de l'étude

La population de l'étude est la collection sociologique de personnes auprès de qui l'étude peut et doit avoir lieu. Dans le même ordre d'idée, nous définissons la population comme l'ensemble des personnes concernées par l'enquête, soit le rassemblement de tous les cas qui répondent à un ensemble déterminé de caractères spécifiques. La population de cette étude est donc l'ensemble du groupe humain concerné par les objectifs de la recherche. Ce groupe est constitué par les étudiants en situation d'apprentissage à l'ENSP.

2.1.2.1. Justification du choix de notre population d'étude

Notre recherche s'appuie sur un devis de type quantitatif. Elle combine à la fois la statistique descriptive et la statistique inférentielle. Autrement, la démarche a exigé une méthodologie quantitative et une méthodologie qualitative. L'étude vise à comprendre un fait éducatif à partir du questionnaire et des entretiens. Nous avons eu au total 263 sujets qui ont valablement répondu au test à eux soumis et nous avons procédé par l'application de deux

principes : le principe d'inclusion d'une part, de l'autre le principe d'exclusion. Pour cette raison, nos sujets présentant un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même caractéristique et qu'ils sont de même nature (Grawitz, 1990) auprès de la population parente.

La population de notre étude est constituée par l'ensemble des étudiants inscrits à l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique pour l'année 2016-2017 dans la ville de Yaoundé à savoir les Départements de :

- Génie Civil ;
- Génie Informatique ;
- Génie Industriel ;
- Génie Electrique et Télécoms ;
- Génie Mécanique.

Nous avons pu au cours de la collecte de données constater la mise en stage des étudiants de niveau 5 absents pour la raison sus évoquée. Tout de même, la collecte a été faite par département et filière de formation.

2.1.2.2. Echantillon et échantillonnage

Le principe des enquêtes par sondage est simple. Cette technique a pour but de décrire un tout en ne connaissant qu'une partie. L'échantillon est la partie de l'univers qui sera étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. Pour la validité de notre échantillon, il nous a fallu procéder à sa représentativité. La représentativité concerne d'après Bayle (2000) l'ensemble de l'échantillon et non les parties qui le constituent envisagées isolément. La technique utilisée pour déterminer notre échantillon a correspondu à chacune de nos démarches (qualitative et quantitative). Ainsi, la technique d'échantillonnage aléatoire simple vise respectivement la collecte des données quantitatives d'une part et la collecte des données qualitatives.

L'échantillonnage aléatoire simple consiste à procéder au tirage d'un échantillon dans lequel chaque membre de la population a une probabilité égale d'être inclus (Fonkeng, Chaffi et Bomda, 2014). C'est l'une des méthodes les plus importantes et fondamentales en statistique. Alors il convient de dresser la liste de toutes les entités incluses dans la population observée pour sélectionner un échantillon aléatoire simple. Le tableau qui suit donne la répartition de notre échantillon en fonction du sexe.

Tableau n°05 : Répartition de l'échantillon selon le genre

Genre	Fréquence	Pour cent
Masculin	204	78
Féminin	59	22
Total	263	100

Il convient de mentionner que cet échantillon définitif fait suite à la récupération des questionnaires remplis et susceptibles d'exploitation sur les 315 distribués.

En ce qui concerne la démarche qualitative, elle a consisté en la détermination des responsables de l'ENSP avec qui nous avons eu des entretiens sur les motivations des étudiants et les raisons de diffusion des formations, eu égard à la demande sociale exprimée par le satisfécit des entreprises.

2.2 – LE QUESTIONNAIRE ET LA TECHNIQUE DE DEPOUILLEMENT

2.2.1. Le choix d'un instrument de collecte de données : Le questionnaire

Les informations dont nous avons besoin pour traiter notre sujet d'étude seront recueillies à l'aide du questionnaire.

C'est le moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Il comporte une série de questions concernant les problèmes sur lesquels on attend du sujet enquêté une information (Grawitz, 1993).

Cet instrument a pour principaux avantages d'être une technique peu couteuse, rapide dans son exécution et applicable à un grand groupe. En plus lorsqu'il s'administre de face, il permet un bon taux de récupération et d'éviter des interactions susceptibles d'influencer les répondants.

2.2.1.1. Description du questionnaire

La mise en forme définitive du questionnaire tel qu'il se présente en annexe a été effectuée au terme de la pré-enquête effectuée auprès de quelques sujets pour vérifier et sa fidélité et sa validité. Il est constitué des questions fermées dichotomiques (qui donnent l'opportunité de répondre par oui ou non), des questions fermées à choix multiples construites

sur l'échelle de Likert à cinq points (tout à fait d'accord, plutôt d'accord, sans opinion, plutôt pas d'accord, pas d'accord du tout). Une seule réponse est autorisée au répondant (**Annexe 1**).

Pour la réalisation de notre questionnaire, nous nous sommes servis des indicateurs de nos variables ainsi que des écrits dans le domaine. Nous avons bénéficié de l'accompagnement, pour la structuration et la validation avant administration du questionnaire, des professionnels en matière de recherche en sciences sociales.

Notre questionnaire est bâti à partir de plusieurs items pour nous aider à éprouver nos hypothèses. L'item étant l'élément constitutif d'un test psychologique (Njiale, 2006). Notre instrument se subdivise en deux grandes parties avec l'identification du répondant (item 1 à 6) et des questions relatives aux variables (item 7 à 44). Pour les questions relatives aux variables, le premier groupe (item 7 à 23) a trait à la professionnalisation des enseignements. Le deuxième groupe (item 24 à 34) traite de l'impact de l'autonomisation des formations. Le troisième et dernier groupe (item 35 à 44) présente le niveau de préparation à l'insertion socioprofessionnelle à la sortie de l'ENSP. Le questionnaire a pris en moyenne une demi-heure aux répondants pour le remplir.

2.2.1.2. Administration du questionnaire

Le mode choisi pour l'administration de notre questionnaire est l'auto administration ou collecte directe qui est un des procédés directs.

Après avoir rencontré certains responsables notamment la Secrétaire Générale de l'ENSP, nous avons été conduits auprès des chefs de Département présents au jour de la collecte puis vers les étudiants à qui nous avons expliqué les raisons de notre présence et exposé notre préoccupation. Les questionnaires ont été distribués puis remplis par les étudiants et récupérés. En effet, sur les 315 questionnaires distribués, 263 ont été récupérés et exploités, soit un taux de récupération de 83,49%.

Ce taux de récupération fait suite aux procédés des réponses ramassées par un collecteur et des réponses groupées que nous avons utilisés. Nous avons mis à contribution les chefs de classe qui se sont chargés après un certain délai de retirer les réponses après que nous ayons eu à lire les questions aux étudiants en salle et indiquant de transcrire la réponse choisie. Ce qui a eu pour but d'atténuer les risques de contamination avec pour inconvénient la limitation du temps de réflexion pour donner leurs réponses.

2.2.2. Technique de dépouillement et analyse des résultats

Le dépouillement et l'analyse des résultats issus du terrain constituent le traitement des données.

2.2.2.1. Le dépouillement

Le dépouillement de notre enquête s'est fait manuellement parce qu'il permet de vérifier que les questionnaires ont été bien remplis. Le dépouillement se subdivise en deux phases : le codage des réponses et leur comptabilisation, après quoi interviendront leur analyse et leur exploitation.

a. Le codage des réponses

Le codage des réponses pose deux problèmes : le problème de l'établissement du code qui sera utilisé pour le codage et celui du codage lui-même.

L'établissement du code est une opération qui consiste à établir une grille de catégories dans lesquelles seront classées les réponses recueillies. La construction du code consiste donc à prévoir pour chaque question des catégories de réponse-type, à chaque catégorie de réponse-type correspondant un chiffre. L'ensemble de ces catégories et des chiffres correspondants constitue le code de la question. Dans le cadre de notre étude, nous avons à chaque catégorie de question-type deux à cinq formes de catégories de réponse-type ayant utilisé l'échelle de Likert.

C'est à l'aide du code ainsi établi que l'on a pu procéder au codage des réponses qui consiste à classer chacune des réponses recueillies au cours de l'enquête dans une des catégories définies par le code et à l'affecter un chiffre correspondant à cette catégorie. Cette opération est l'œuvre de spécialistes à l'aide du masque de saisie sur l'application Excel.

b. La comptabilisation et l'analyse des réponses

Les réponses, une fois codées, doivent être décomptées, en recourant aujourd'hui le plus souvent à des moyens informatiques, avant d'être analysées.

La comptabilisation comporte trois opérations.

- La transcription des résultats et leur mémorisation : c'est l'opération de saisie des données, qui consiste à enregistrer les réponses codées fournies pour les différentes questions par chaque individu interrogé ;
- La lecture de ces données, en réalisant notamment des tris à plat, qui, pour chaque question, indiquent le nombre de choix qui se sont portés sur chacune des modalités de réponses possibles. Cette opération fournit des chiffres bruts en valeur absolue ;
- La conversion de ces résultats en pourcentages pour les rendre plus utilisables, et notamment comparables.

Une fois en possession des résultats, le chercheur doit les analyser et les interpréter en mettant en œuvre des procédés d'une complexité variable.

La démarche la plus simple consiste à utiliser les tris à plat issus de la comptabilisation, en interprétant les résultats d'une manière plus ou moins intuitive. Tout d'abord en utilisant, pour chaque question, la distribution relative des réponses présentées sous forme de tableau. Ceci peut être formalisé en construisant des variables-scores traduisant par un chiffre les réponses à plusieurs questions connexes.

La démarche la plus explicative est celle qui fait appel à des tris croisés, dont la forme la plus élémentaire est celle qui croise deux variables, c'est-à-dire les réponses à deux questions pour voir quels peuvent être leurs rapports. Ces calculs se sont faits par les logiciels Excel et SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

2.2.2.2. Méthode d'analyse des données

L'analyse des données se fait à travers l'utilisation des outils statistiques à la fois descriptive et inférentielle par le biais d'un test de signification statistique et la mesure du degré de liaisons susceptibles de prendre une décision statistique.

a. L'analyse descriptive

Elle vise à ressortir la présentation globale des sujets enquêtés. Nous avons convoqué la fréquence absolue et la fréquence relative.

1. La fréquence absolue

Encore appelé l'effectif, la fréquence absolue est le nombre de fois qu'un phénomène apparaît ou encore est observé. En effet, il représente le nombre d'individus présentant une modalité.

Pour chaque question, nous avons comptabilisé le nombre de répondants selon les différentes modalités de la question-type.

2. La fréquence relative

C'est le rapport de l'effectif d'une classe au nombre total d'observations. Encore appelé proportion ou pourcentage, la fréquence relative est donc ramenée à 100.

b. Le test de signification statistique des données : le khi-deux (X^2)

Ce test qui mesure le degré de dépendance entre deux variables qualitatives peut être corrigé par le khi-deux corrigé (X^2_{cor}) par la correction de Yates.

Ici, il est question de tester la relation qui existe entre nos deux variables qui sont : la professionnalisation des diverses formations offertes (VI) et l'insertion socioprofessionnelle (VD). Pour ce faire, nous avons procédé à l'utilisation des ordinateurs pour une analyse des données modernes notamment le logiciel SPSS. Ce test permet de vérifier la différence entre l'hypothèse alternative (H_a) et l'hypothèse nulle (H_0). Il est exprimé mathématiquement ainsi :

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fa)^2}{fa} \quad \text{avec} \quad fa = \sum \frac{Tc + Tl}{n}$$

fo = Fréquence observée

fa = Fréquence théorique

\sum = somme

X = khi-deux

Tc = total colonne

Tl = total ligne

n = effectif de l'échantillon

Si dans un tableau de convergence, plus de 20% des effectifs théoriques sont inférieurs à 5, cela peut biaiser les résultats du khi-deux. Pour y remédier, on applique la correction de Yates. Dans ce cas, on calcule un khi-deux corrigé dont l'expression mathématique est :

$$\chi^2_{cor} = \sum \frac{[(fo - fa) - 0.5]^2}{fa}$$

Enfin, pour vérifier chacune de nos hypothèses, nous avons choisi un seuil de signification (α) de 5%. Ce qui voudrait dire que nous avons 5 chances sur 100 de nous tromper. $\alpha = 5\%$ étant le seuil de signification généralement admis et utilisé en sciences sociales.

1. La règle de prise de décision avec le test du khi-deux

La prise de décision est un processus décliné étapes suivantes :

- Formulation de l'hypothèse alternative (Ha) et l'hypothèse nulle (Ho)
- Choix du seuil de signification
- Calcul du nombre de degré de liberté (n.d.d.l) = (nl-1)(nc-1), avec nl = nombre de ligne et nc = nombre de colonnes
- Calcul du khi-deux
- Lecture de la valeur critique du khi-deux sur une table
- Prise de décision :
 - ✓ Si le khi-deux calculé est supérieur au khi-deux critique ou lu, alors l'hypothèse alternative (Ha) est confirmée ;
 - ✓ Par contre, si le khi-deux calculé est inférieur au khi-deux critique ou lu, alors l'hypothèse alternative (Ha) est rejetée et l'hypothèse nulle (Ho) confirmée.

2. Mesure de degré de liaison

Le degré de liaison de la relation entre deux variables différentes est évalué par le coefficient de contingence (CC) donc la formule est la suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2 \text{ calculé}}{X^2 \text{ calculé} + n}} \text{ avec } n = \text{effectif total}$$

3. Règle de convention

Par convention, on dira que la relation entre les deux variables est :

- Parfaite si $CC = 1$
- Très forte si $CC > 0,8$
- Forte si CC est situé entre 0,5 et 0,8
- D'intensité moyenne si CC se situe entre 0,2 et 0,5
- Faible si CC est entre 0 et 0,2
- Nul si $CC = 0$

Pour identifier le degré de liaison entre les variables, c'est le coefficient de contingence que nous allons convoquer.

A la suite des cadres théorique et méthodologique de notre travail, nous envisageons la partie relative aux résultats dans les chapitres 3 et 4. Le troisième chapitre portera exclusivement sur la présentation des résultats sur le double plan de la statistique descriptive et inférentielle par la synthèse des données empiriques. Le chapitre 4 et dernier consacre l'exhaustivité de son contenu à l'interprétation des résultats, perspectives et recommandations.

**DEUXIEME PARTIE :
PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS
UNIVERSITAIRES ET INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE : CADRE
EMPIRIQUE ET RESULTATS DE LA
RECHERCHE**

La publication des résultats ne révèle pas seulement une situation existante, mais tend aussi dans une certaine mesure à transformer cette situation (Bayle) 2000. Cette présentation peut être descriptive, explicative ou inférentielle (Fonkeng, Chaffi & Bomda) 2014.

Dans cette partie, il sera question pour nous faire une présentation des résultats en utilisant les outils évoqués en méthodologie et de formuler quelques recommandations.

CHAPITRE 3 – SYNTHÈSE DES DONNÉES EMPIRIQUES ET PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les données collectées n'ont de valeur que si les résultats sont susceptibles d'être présentés. C'est le lieu avec pour articulation la présentation des résultats et la vérification des hypothèses de recherche qui se fera à partir de la synthèse des données empiriques tant en analyse descriptive qu'en analyse inférentielle. Il convient aussi de mentionner que ces résultats sont présentés en fréquence absolue à travers les tableaux et complétés par des graphiques qui ont des fréquences relatives exclusivement.

3.1. L'ANALYSE DESCRIPTIVE DES RÉSULTATS

- Filière

Tableau n°06 : Répartition de l'échantillon selon la filière

Filière	Fréquence	Pour cent
Génie civil	67	25
Génie informatique	57	22
Génie industriel	53	20
Génie Electrique et Télécom	47	18
Génie mécanique	39	15
Total	263	100

Il ressort de ce tableau que 263 sujets ont participé à notre enquête. Parmi ces sujets, on retrouve 67 sujets de la filière Génie Civil et 39 de la filière Génie mécanique correspondant respectivement aux fréquences de 25% et 15%. Ces données sont représentées dans le diagramme qui suit.

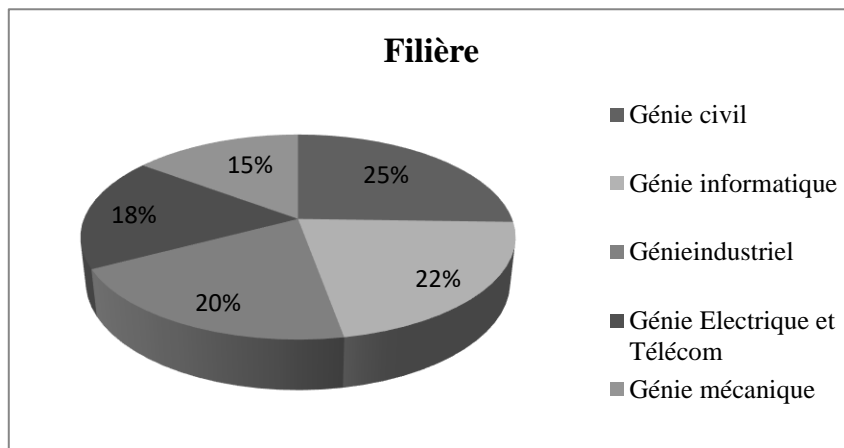


Figure n°1 : Représentation graphique de l'échantillon selon la filière

- **Age**

Tableau n°07 : Répartition de l'échantillon selon l'âge

Age	Fréquence	Pour cent
[16 - 19[8	3
[20 - 23[223	85
[24 - + [32	12
Total	263	100

Ce tableau illustre que la moyenne d'âge des sujets enquêtés est plus influente dans l'intervalle [20-23[avec 223 sujets soit une fréquence relative de 85%. Tout de même des sujets beaucoup plus jeunes et plus âgés ont également pris part à l'enquête avec un effectif de 8 pour les plus jeunes, moins de 20 ans et 32 pour ceux âgés de plus de 24 ans représentés dans le graphique suivant.

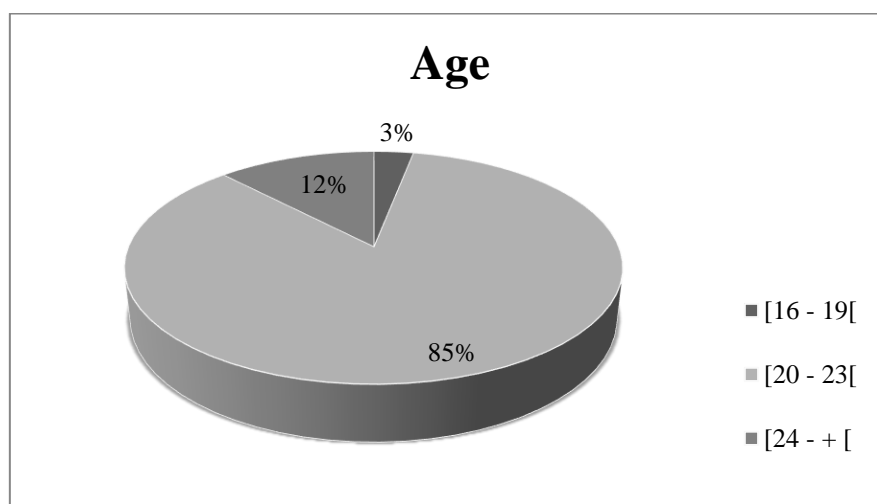


Figure n°02 : Représentation graphique de l'échantillon selon l'âge

- **Genre**

Le graphique ci-dessous montre que la domination dans les effectifs est masculine avec 204 observations soit 77,6% en proportion de la population enquêtée pour une présence féminine non négligeable de femmes avec 59 enregistrements soit 22,4%.

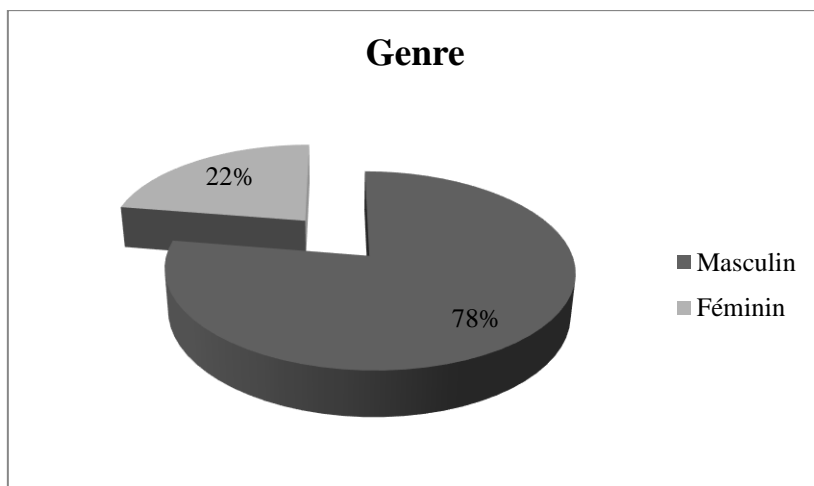


Figure n°03 : Représentation graphique de l'échantillon selon le genre

- **Statut**

Tableau n°08 : Répartition de l'échantillon selon le statut

Statut	Fréquence	Pour cent
Redoublant	10	4
Non redoublant	253	96
Total	263	100

L'échantillon auprès duquel l'enquête a été faite révèle d'après les résultats que 10 sujets, soit 4% reprennent le niveau et que 253 sujets, soit 96 % sont non redoublants. Ce qui est représenté dans la figure qui suit.

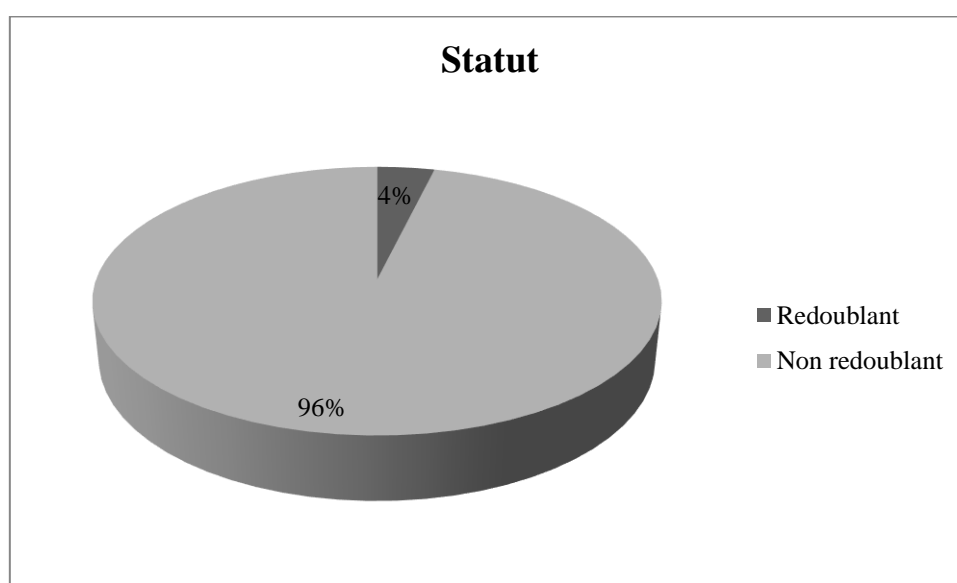


Figure n°04 : Représentation graphique de l'échantillon selon le statut

- **Catégorie socioprofessionnelle des parents**

Tableau n° 9 : Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle des parents

Profession des parents	Fréquence	Pour cent
Auto emploi	85	32
Secteur privé	54	21
Fonctionnaire	97	37
Retraité	27	10
Total	263	100

Le tableau montre que 97 sujets enquêtés ont des parents dont le statut travailleur est celui de fonctionnaire, soit 37. Cumulativement, les résultats montrent que les parents en situation d'auto-emploi et le secteur privé sont fortement représentés avec 53% des observations. 27 étudiants enquêtés ont déclaré avoir des parents retraités avec une représentation de 10% conformément à la figure suivante.

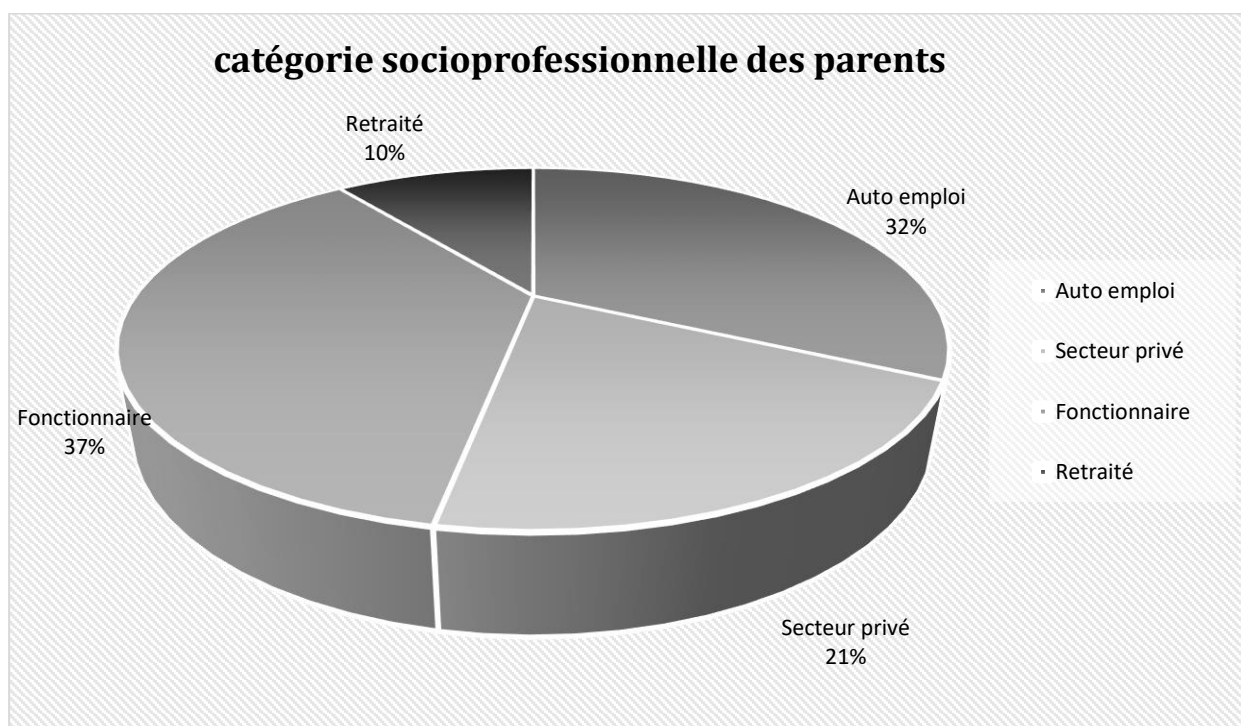


Figure n°05 : Représentation graphique selon la catégorie socioprofessionnelle des parents

- **Niveau d'instruction des parents**

Tableau n°10 : Répartition selon le niveau d'instruction des parents

Niveau d'instruction des parents	Fréquence	Pour cent
Primaire	22	8
Secondaire	46	18
Supérieur	148	56
Professionnel	47	18
Total	263	100

Le tableau selon le niveau d'instruction des parents montre que 148 sujets ont des parents dont le niveau est supérieur, soit 56% et 22 parents dont le niveau est primaire, soit 8%. Les autres niveaux sont représentés par le secondaire et le professionnel avec chacun 46 observations, soit 18% comme l'indique la figure suivante.

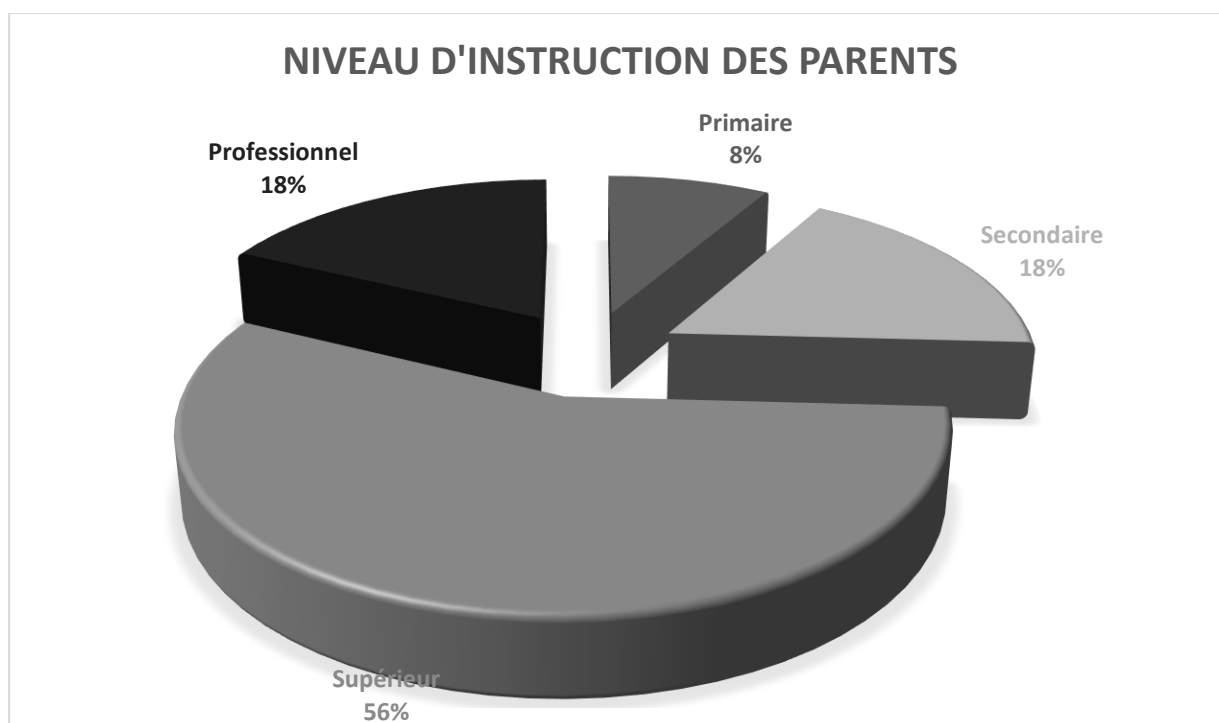


Figure n°06 : Représentation du niveau d'instruction des parents

Pour ce qui est de la présentation des résultats par variable, nous avons préconisé la voie de la synthèse desdits résultats afin d'avoir une vue globale de ces derniers. Les détails et les commentaires aux items pris individuellement sont présentés en annexes (**Annexe 2**) et, ce en tableaux et graphiques.

- la professionnalisation des enseignements

Tableau n°11 : Récapitulatif des observations relatives à la professionnalisation des enseignements

La professionnalisation des enseignements à l'ENSP	a) Tout à fait d'accord		b) Plutôt d'accord		c) Sans opinion		d) Plutôt pas d'accord		e) Pas d'accord du tout	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. la formation développe à travers les enseignements les points sur : le savoir, le savoir-faire et le savoir-être	77	29	158	60	28	11	0	0	0	0
2. l'organisation de stages et des visites dans le secteur professionnel de référence permet le développement de nouvelles connaissances	22	8	85	32	31	12	55	21	70	27
3. la présence d'enseignants exerçant une activité professionnelle dans le secteur de référence permet de savoir le type d'homme à former	70	27	106	40	57	22	14	5	16	6
4. le processus d'éducabilité enseignement-apprentissage-recherche aide à acquérir une capacité de prise en charge d'un groupe	111	42	54	21	26	10	38	14	34	13
5. l'organisation des activités facilitatrices à l'insertion professionnelle permet de s'ouvrir au monde et de répondre à un problème posé par la pratique	62	24	131	50	60	23	10	4	0	0
6. le recours à des méthodes pédagogiques orientées vers le développement des compétences est fréquent	74	28	114	43	51	19	10	4	14	5
7. le choix de votre formation académique a été motivé par les réalités politico-socioéconomiques	64	24	64	24	51	19	58	22	26	10
8. La formation reçue permet de réaliser son projet professionnel	54	21	34	13	69	25	52	20	54	21
9. Le rapprochement université-entreprise peut permettre d'être outillé et de maîtriser les conséquences de l'accélération des transformations sociales	64	24	81	31	43	16	71	27	4	2
10. Le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel (savoir-faire) est certain	41	16	146	56	0	0	30	11	46	18
11. L'appropriation des connaissances qui fondent cet acte professionnel (savoir) est une réalité	81	31	131	50	51	19	0	0	0	0
12. La socialisation par l'acquisition des valeurs et attitudes spécifiques au groupe professionnel (savoir être) est effective	32	12	45	17	29	11	76	29	81	31
13. Les activités développées dans votre pays ont motivé le choix de la filière d'étude	0	0	123	47	68	26	46	18	26	10
14. Les programmes permettent de faire le choix d'une formation académique ou professionnalisant	107	41	107	41	39	15	0	0	10	4
15. La formation de votre choix répond à une demande dans un domaine précis d'exploitation	69	26	63	24	42	16	37	14	52	20
16. Il existe des activités liées au développement technologique qui stimulent l'organisation de la formation choisie	10	4	94	36	73	28	40	15	46	18
17. La formation que vous suivez permet de rendre plus réaliste votre projet professionnel	39	15	132	50	64	24	10	4	18	7

Source : Notre enquête

Il ressort de ce tableau récapitulatif que des observations faites à la suite de l'évaluation par l'échelle de Likert, les fréquences absolues comme celles relatives présentent la situation des opinions des répondants sur les divers items. Le fait marquant est contenu dans 9 items de notre tableau qui ont une moyenne de 100 observations dont les répondants sont plutôt d'accord avec les prédictions formulées selon lesquelles les points développés, la

présence des professionnels comme enseignants, l'organisation des activités facilitatrices à l'insertion professionnelle permet de s'ouvrir au monde et de répondre à un problème posé par la pratique, le recours à des méthodes pédagogiques orientées vers le développement des compétences est fréquent, le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel (savoir-faire) est certain, l'appropriation des connaissances qui fondent cet acte professionnel (savoir) est une réalité, les activités développées dans votre pays ont motivé le choix de la filière d'étude, la formation que vous suivez permet de rendre plus réaliste votre projet professionnel.

A contrario, il ressort également une moyenne de 51 répondants pour 9 items sont sans opinion sur les assertions formulées. Il pourrait s'avérer une attitude de neutralité car n'ayant pas effectué le choix de la formation en connaissance de cause. Ce qui renvoie à la professionnalisation des enseignements dans la formation des étudiants.

- L'autonomisation des formations à l'ENSP

Tableau n°12 : Synthèse des opinions sur l'autonomisation des formations à l'ENSP

L'autonomisation des formations à l'ENSP	a) Tout à fait d'accord		b) Plutôt d'accord		c) Sans opinion		d) Plutôt pas d'accord		e) Pas d'accord du tout	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Les personnes de votre entourage qui ont suivi certaines spécialités passent beaucoup de temps à chercher un emploi	82	31	105	40	63	24	13	5	0	0
2. Le milieu familial, scolaire, de travail des parents et vos amis influence le choix de la spécialité	100	38	134	51	15	6	4	1	10	4
3. Vous échangez sur les nouvelles spécialités de formations avec les enseignants	76	29	148	56	39	15	0	0	0	0
4. Le travail exercé par mes proches a orienté le choix de ma spécialité à l'université	120	46	129	49	14	5	0	0	0	0
5. Des membres de votre entourage travaillent après le suivi de certaines filières technologiques	95	36	106	40	26	10	36	14	0	0
6. Vous faites une bonne perception de votre profil de formation par la spécialité	84	32	49	19	98	37	28	11	4	2
7. la durée et le lieu de formation sont importants pour l'insertion socioprofessionnelle	63	24	105	40	69	26	26	10	0	0
8. la spécialité que vous suivez permet l'apprentissage d'une langue étrangère	29	11	156	59	54	21	24	9	0	0
9. Au cours de votre formation, vous avez utilisé des logiciels spécifiques en informatique	51	19	106	40	78	30	24	9	4	2
10. Les programmes visant l'acquisition des habiletés de base et professionnelles	45	17	85	32	81	31	48	18	4	2
11. Vous comptez poursuivre vos études car plusieurs formations sont offertes	104	40	103	39	34	13	14	5	8	3

Source : Notre enquête

Ce tableau synthétique des résultats sur l'impact de l'autonomisation des formations à l'ENSP montre que pour les répondants, les assertions relatives à l'apprentissage d'une

langue étrangère est un avantage pour le marché du travail avec près de 156 observations pour ce seul indicateur. C'est l'occasion de mentionner l'impact de la catégorie socioprofessionnelle des parents des apprenants qui, par leur parcours personnel et professionnel, font améliorer celui de leurs enfants. Les répondants sont davantage d'accord avec une moyenne de 100 observations pour d'autres assertions relatives à :

- Les personnes de votre entourage qui ont suivi certaines spécialités passent beaucoup de temps à chercher un emploi ;
- Le milieu familial, scolaire, de travail des parents et vos amis influence le choix de la spécialité ;
- Vous échangez sur les nouvelles spécialités avec les enseignants ;
- Le travail exercé par mes proches a orienté le choix de ma spécialité à l'université ;
- Des membres de votre entourage travaillent après le suivi de certaines filières ;
- Au cours de votre formation, vous avez utilisé des logiciels spécifiques en informatique.

Aussi, le niveau d'instruction de certains parents soit 22 observations pour le primaire et 46 pour le secondaire pourrait justifier la neutralité des répondants sur la perception de leur profil académique par la spécialité avec 98 observations, soit 37% sur l'item en question. D'autres observations sont sans opinion pourtant importantes pour l'insertion socioprofessionnelle, il s'agit des assertions relatives à la durée et le lieu de formation sont importants pour l'insertion socioprofessionnelle, Les programmes visant l'acquisition des habiletés de base et professionnelles. Les résultats permettent également de voir une forte implication des parents dans le choix académique ou professionnel et technologique des étudiants à l'ENSP.

Tableau n°13 : Synthèse des opinions sur l'insertion socioprofessionnelle

Maitrise des outils et techniques nécessaires à l'insertion socioprofessionnelle	a) Tout à fait d'accord		b) Plutôt d'accord		c) Sans opinion		d) Plutôt pas d'accord		e) Pas d'accord du tout	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Vous avez reçu une formation particulière sur les techniques de recherche d'emploi	106	40	108	41	49	19	0	0	0	0
2. La formation vous a permis de connaître les procédures de création d'entreprise	76	29	98	37	39	15	26	10	24	9
3. Les enseignements vous permettent la connaissance des structures qui traitent des questions d'emploi	101	38	138	52	24	9	0	0	0	0
4. Le développement du sentiment de l'initiative permet d'avoir des ambitions et d'accepter des défis	116	44	75	29	56	21	16	6	0	0
5. L'intégration d'un sentiment de l'industrie vous permet de connaître davantage le marché du travail	55	21	110	42	74	28	24	9	0	0
6. Les facteurs environnementaux de l'insertion socioprofessionnelle ne constituent pas un obstacle	52	20	130	49	55	21	26	10	0	0
7. Votre autodétermination permet d'accéder à des relations stables	58	22	42	16	114	43	39	15	10	4
8. L'identification à un travailleur permet de développer le concept de travail comme partie essentielle	67	25	72	27	55	21	37	14	32	12
9. L'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie donne la capacité de canaliser les énergies	65	25	104	40	84	32	0	0	10	4
10. L'acquisition d'une identité comme travailleur permet de choisir le marché du travail ouvert	89	34	108	41	54	21	12	5	0	0

Source : Notre enquête

Les résultats relatifs à l'insertion socioprofessionnelle permettent de saisir les opinions des répondants sur certaines assertions que nous avons formulées. Ainsi, il est donné de constater que de nombreux répondants ont globalement répondu par l'affirmative sur la question de savoir s'ils ont reçu une formation particulière sur les techniques de recherche de l'emploi avec 106 observations qui sont tout à fait d'accord suivies de 108 observations qui sont plutôt d'accord. L'attention est également attirée sur le fait que les enseignements vous permettent la connaissance des structures qui traitent des questions d'emploi avec d'une part 101 observations tout à fait d'accord et 138 observations qui sont plutôt d'accord. L'acquisition d'une identité comme travailleur permet de choisir le marché du travail ouvert est un de ces indicateurs qui permet de savoir la maîtrise des outils et techniques nécessaires à l'insertion socioprofessionnelle avec 89 observations qui sont tout à fait d'accord et 108 observations qui sont plutôt d'accord.

Il convient, à contrario, de mentionner que l'autodétermination pour l'accès à des relations stables est sans effet avec 114 observations sans opinion.

3.2. L'ANALYSE INFÉRENTIELLE DES RESULTATS

L'analyse inférentielle porte sur la réalisation des inférences à partir des descriptions effectuées sur les données. Ces dernières sont utilisées pour répondre à une question qui fait suite à toute étude et passe par un test d'inférence statistique. Ce test permet de décider si la différence entre les scores de deux groupes est due au fait du hasard (hypothèse nulle, H_0) ou reflète une différence au niveau de la population (hypothèse alternative, H_a). Cette analyse, comme la précédente, a été faite par ordinateur avec l'usage du logiciel SPSS pour réduire les erreurs de calcul manuel.

Pour la vérification de chacune de nos hypothèses, le protocole est le suivant :

1. Formulation des hypothèses statistiques (H_a) et (H_0) ;
2. Choix du seuil de signification ;
3. Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique ;
4. Lecture de la valeur critique du khi-deux sur une table et prise de décision.

A cette étape, nous allons à chaque fois nous référer à la règle de décision qui suit :

- Si χ^2 calculé est supérieur au χ^2 lu, on accepte H_a et rejette H_0 ;
- Si χ^2 calculé est inférieur au χ^2 lu, on accepte H_0 et rejette H_a .

3.2.1. Vérification du lien entre la professionnalisation des enseignements et la préparation à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise (HR_1)

Notre première hypothèse stipule qu'il existe un lien significatif entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise.

1^{ère} étape : Formulation des hypothèses statistiques

- **H_a** : Il existe un lien significatif entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi
- **H_0** : Il n'existe pas de lien significatif entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi

2^{ème} étape : Choix du seuil de signification

Nous sommes en management de l'éducation, et donc en sciences sociales, alors nous avons choisi comme seuil de signification (α) 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chance de nous tromper lors de la prise de décision et 95% de chance de ne pas le faire.

3^{ème} étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique

Tableau n°14 : Relation entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise

HR1			Préparation de l'étudiant à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise					Total	
			tout à fait d'accord	plutôt d'accord	sans opinion	plutôt pas d'accord	pas d'accord du tout		
professionnalisation des enseignements	tout à fait d'accord	f_o	22	5	0	12	0	39	
		f_a	8,6	6,2	16,9	5,8	1,5	39	
	plutôt d'accord	f_o	24	27	54	17	10	132	
		f_a	29,1	21,1	57,2	19,6	5	132	
	sans opinion	f_o	12	10	32	10	0	64	
		f_a	14,1	10,2	27,7	9,5	2,4	63,9	
	plutôt pas d'accord	f_o	0	0	10	0	0	10	
		f_a	2,2	1,6	4,3	1,5	0,4	10	
	pas d'accord du tout	f_o	0	0	18	0	0	18	
		f_a	4	2,9	7,8	2,7	0,7	18,1	
	Total			f_o	58	42	114	39	263
				f_a	58	42	113,9	39,1	10

Le tableau relatif à l'existence d'un lien entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise présente des fréquences observées et des fréquences attendues. Il permet de saisir en effectif le choix des modalités des sujets enquêtés.

$nddl = (L - 1) (C - 1)$ avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

A.N : $nddl = (5-1) (5-1) = 4 \times 4 = 16$

Test du khi-deux

	valeur	ddl	signification asymptotique (bilatérale)
Khi carré de Pearson	94,242 ^a	16	0,000
Ratio de vraisemblance	116,159	16	0,000
Nombre d'observations valides	263		

a. 11 cellules (44,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 0,38

- Il ressort de ce tableau que la valeur du χ^2 calculé est de 94,242

		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,513	0,000
Nombre d'observations valides		263,0	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,513

4^{ème} étape : Lecture de la valeur critique du khi-deux sur une table et prise de décision

- D'après la table de distribution du khi carré, pour $nddl = 16$ et $\alpha = 0,05$, le χ^2 lu est de 26,296 ;
- Décision : Etant donné que χ^2 cal (94,242) > χ^2 lu (26,296), H_0 est rejetée et H_a est acceptée : il existe un lien significatif entre la professionnalisation des enseignements et la préparation à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise.

5^{ème} étape : Conclusion

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche H_{R1} est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C) permettant de mesurer le degré de liaison entre ces deux variables est de 0,513. De ce fait, il existe un lien significatif de forte liaison entre la professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise.

3.2.2. Vérification de l'existence d'une relation entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel (HR₂)

Notre deuxième hypothèse stipule qu'il existe un lien entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel.

1^{ère} étape : Formulation des hypothèses statistiques

- **H_a** : Il existe un lien entre les formations autonomes et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel
- **H_o** : Il n'existe pas de lien entre les formations autonomes et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel

2^{ème} étape : Choix du seuil de signification

Nous sommes en management de l'éducation, et donc en sciences sociales, alors nous avons choisi comme seuil de signification (α) 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chance de nous tromper lors de la prise de décision et 95% de chance de ne pas le faire.

3^{ème} étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique

Tableau n°15 : Relation entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel

HR ₂		Maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel				Total		
		tout à fait d'accord	plutôt d'accord	sans opinion	plutôt pas d'accord			
Impact de l'autonomisation des formations	tout à fait d'accord	f_o	12	76	0	12	100	
		f_a	19,8	49,4	20,9	9,9	100	
	plutôt d'accord	f_o	31	44	45	14	134	
		f_a	26,5	66,2	28	13,2	133,9	
	sans opinion	f_o	5	10	0	0	15	
		f_a	3,0	7,4	3,1	1,5	15	
	plutôt pas d'accord	f_o	4	0	0	0	4	
		f_a	0,8	2,0	0,8	0,4	4	
	pas d'accord du tout	f_o	0	0	10	0	10	
		f_a	2,0	4,9	2,1	1,0	10	
	Total		f_o	52	130	55	26	263
			f_a	52,1	129,9	54,9	26	262,9

Le tableau relatif à l'existence d'un lien entre l'impact de l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel présente des fréquences observées et des fréquences attendues. Il permet de saisir en effectif le choix des modalités des sujets enquêtés. En effet 156 enquêtés sont globalement d'accord.

$nddl = (L - 1)(C - 1)$ avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

A.N : $nddl = (4-1)(5-1) = 3 \times 4 = 12$

Test du khi-deux

	valeur	ddl	signification asymptotique (bilatérale)
Khi carré de Pearson	118,227 ^a	12	0,000
Ratio de vraisemblance	131,443	12	0,000
Nombre d'observations valides	263		

a. 11 cellules (55,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.

L'effectif théorique minimum est de 0,40.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du χ^2 calculé est de 118,227

		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,556	0,000
Nombre d'observations valides		263,0	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,556

4^{ème} étape : Lecture de la valeur critique du khi-deux sur une table et prise de décision

- D'après la table de distribution du khi carré, pour $nddl = 12$ et $\alpha = 0,05$, le χ^2 lu est de 21,026 ;
- **Décision** : Etant donné que χ^2 cal (118,227) > χ^2 lu (21,026), H_0 est rejetée et H_a est acceptée : il existe une relation entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel.

5^{ème} étape : Conclusion

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche HR_2 est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C) permettant de mesurer le degré de liaison entre ces deux variables est de 0,556. De ce fait, il existe un lien significatif

de forte liaison entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel.

Tableau n°16 : Récapitulatif des tests d'hypothèses avec le khi-deux

Hypothèses	Seuil de signification (α)	ddl	χ^2_{cal}	χ^2_{lu}	Coefficient de contingence (CC)	Observations	Décisions
HR ₁	0,05	16	94,242	26,296	0,513	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte Ha et on rejette Ho
HR ₂	0,05	12	118,227	21,026	0,556	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte Ha et on rejette Ho

De nos observations, nos deux hypothèses ont été testées positives. Ainsi, notre hypothèse générale est validée. Ce qui signifie que la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés.

CHAPITRE 4 – INTERPRETATION DES RESULTATS, PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Interpréter c'est proposer des relations plausibles, probables et significatives entre les données collectées ; c'est suggérer ou confirmer des modèles ; c'est élaborer des hypothèses qu'on pourra vérifier ultérieurement en partant des résultats actuels (Fonkeng, Chaffi & Bomda, 2014). Il sera question dans ce chapitre de préciser la singularité des résultats que nous avons obtenus à travers l'interprétation des résultats, les perspectives et les recommandations.

4.1. INTERPRETATION DES RESULTATS : L'EFFICACITE DE LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS UNIVERSITAIRES

Elle consiste à livrer le sens des résultats à partir du contexte théorique de l'étude. La démarche suit l'ordre des hypothèses de recherche.

4.1.1. La professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise

Notre première hypothèse de recherche formulée est : "Avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet de préparer significativement l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise". Elle a été acceptée et confirmée par nos analyses statistiques (analyse inférentielle du Khi carré). Qu'est-ce que cela peut signifier au regard des théories invoquées ?

Pour aborder la relation entre la professionnalisation des enseignements et la préparation à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise, notamment pour le cas des étudiants de l'ENSP, et de l'ensemble des étudiants de l'université camerounaise, nous avons pris comme modalités à l'insertion socioprofessionnelle : la définition des objectifs du stage effectué et effectif, la rédaction du projet professionnel et la connaissance du marché du travail. Les théories convoquées sont celles en rapport avec le fonctionnement du marché du travail à savoir la théorie du filtre et du parchemin.

En effet et relativement aux théories en rapport avec le fonctionnement du marché, l'approche par les compétences participerait au déclin de ce qui fait la spécialité de la formation universitaire. Par les analyses statistiques, la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises permet l'auto-emploi de l'étudiant. Cela signifie comme l'a relevé la théorie du filtre et du parchemin que les choix sont plus offerts, à travers la professionnalisation des enseignements, que les étudiants diplômés de l'ENSP sont susceptibles de vendre sur le marché du travail des compétences dont la productivité potentielle est inconnue ou se vendre soit même à travers l'auto-emploi. La connaissance parfaite de la productivité n'étant publiée qu'après un certain temps. Les étudiants nantis du diplôme de fin de formation sont susceptibles recrutement sur le marché du travail et comme l'a indiquée la théorie du parchemin de Berg, le diplômé peut être recruté ou s'installer à son propre compte. Ce qui rejoint notre prétention de départ selon laquelle, la professionnalisation des enseignements permet à l'étudiant de se préparer à l'auto-emploi.

Sous un autre angle, les attributions sont généralement considérées comme positives lorsqu'elles donnent satisfaction tant à l'individu qu'à la société. La professionnalisation de l'offre de formation, dans l'une de ses variables notamment la professionnalisation des enseignements avec mise en stage, est hautement significative car si l'insertion socioprofessionnelle doit être satisfaisante, il faudrait dépasser le contexte de l'« école du comment », laquelle formait pour la période postcoloniale. Dans ce contexte, la théorie du filtre d'Arrow (1973) est à juste titre car, pour suivre une formation, il faudrait y être admis et l'admission se faisant suivant une sélection naturelle sur des critères objectifs du score obtenu. Dans notre enquête, 249 sujets sont acquis à la cause et pensent que les activités menées sont un facteur déterminant pour le choix de la formation doublées de l'organisation des stages, ce qui implique que l'éducation est toujours appelée comme le rappelle Mvesso (2011) à jouer sa partition en tant qu'instance centrale de formation d'une ressource humaine de qualité. Il a été démontré qu'à l'ENSP, la qualité de la ressource humaine est assurée par la présence des professionnels qui dispensent des enseignements, la définition des objectifs de stage, l'établissement du projet professionnel de l'étudiant, la préparation à l'entrevue d'embauche. Si l'enseignement voudrait atteindre des résultats de qualité dans le continuum du leitmotiv de l'émergence, il va falloir faire une extension de ces critères dans les établissements facultaires et grandes écoles. Le modèle développé à l'ENSP continuant à faire ses preuves car, les produits issus de cette école sont sollicités par des employeurs éventuels

soit à la diplomation, soit durant la période des stages ou dans une certaine mesure s'auto employer.

Sur le plan purement managérial en fixant comme résultat l'insertion socioprofessionnelle et donc la réduction du chômage pour les produits du supérieur, il sied d'établir un diagramme de Gantt qui regrouperait les indicateurs en cours à l'ENSP ainsi que la progression dans l'assimilation par les apprenants. En prenant pour objectif sur le plan stratégique la réduction du chômage, la professionnalisation des diverses formations devrait aboutir comme résultat à l'insertion socioprofessionnelle. D'un autre point de vue, les pratiques appliquées à l'ENSP permettent de se conformer aux textes internationaux que le Cameroun a ratifié en matière d'égalité de tous devant l'emploi et la formation contenus d'une part dans la DUDH et le préambule de la constitution du 18 janvier 1996. En interne, des structures de traitement des questions d'emploi sont nombreuses, celle en charge de l'observatoire des métiers des diplômés de l'enseignement supérieur pourrait davantage élaborer les besoins des entreprises en qualité et quantité des ressources en capital humain. Dès lors, il se pose la question de l'harmonisation de ces indicateurs dans l'environnement éducatif au Cameroun, la réponse pourrait venir de l'organisation générale de la société.

Nous avons également identifié la place du diplôme dans la société à la suite des savoirs reçus par le candidat en situation d'apprentissage à travers le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel (savoir-faire) ; l'appropriation des connaissances qui fondent cet acte professionnel (savoir) et la socialisation, c'est-à-dire l'acquisition des valeurs et attitudes spécifiques au groupe professionnel (savoir être) renchéri par Lessard et Bourdoncle, (2002) et d'autre part l'insertion socioprofessionnelle par l'intégration satisfaisante pour la personne même.

Au regard de l'analyse empirique, il ressort qu'il y a intégration satisfaisante pour la personne même par deux indicateurs issus de nos variables. Il s'agit de l'influence de l'environnement du jeune et la présence parmi le corps enseignant des professionnels en activité.

Les expériences de réussite dans l'acquisition des connaissances et des habiletés enseignées à l'école favorisent le développement d'attitudes positives envers les études et envers soi-même. Ainsi le développement d'aspirations professionnelles exige des périodes de formation prolongées qui sont autant de raison pour les attributions causales faites selon la

situation de réussite ou d'échec de l'apprenant. Mvesso (2005), rappelant les causes de l'échec du modèle bureaucratique de l'éducation, fustigeait le diplôme comme véritable ticket-miracle pour l'intégration socioprofessionnelle. Arrow (1970) pense que l'enseignement supérieur sert de système de sélection qui sépare les étudiants selon leurs aptitudes, ce qui renvoie à la notion de quête acharnée de l'obtention du diplôme confirmée par le terrain pour qui l'obtention du diplôme est la garantie d'une insertion socioprofessionnelle réussie. L'individu inséré sur la base du diplôme X sera forcément mieux rémunéré que l'individu dépourvu dudit diplôme qui sera inséré sur la base de X-1, soit au niveau directement inférieur.

C'est dans cet espace de réussite académique que l'apprenant se considère comme ayant le plus la capacité d'insertion, eu égard à la planification qui est une activité managériale, qu'il convient de faire non pas une application stricto sensu de la matrice d'analyse économique du système éducatif à l'instar du modèle FFOM (SWOT) dont la manipulation n'est pas évidente pour les étudiants en sciences de l'éducation si l'on doit tenir compte de l'universalité à laquelle prédestine la loi d'orientation indiquant le type d'hommes à former.

Les données empiriques observées montrent que la professionnalisation des enseignements est un facteur déterminant de l'insertion socioprofessionnelle. C'est le cadre de rappeler ici la finalité de la personne détentrice du diplôme qui a une forte propension à innover, soit professionnel à s'insérer dans un marché du travail concurrentiel. Avec l'effritement de l'idéologie du progrès, une innovation sociale venant de la société civile pourrait être identifiée.

Le schéma causal se définit comme un raisonnement exact : « le diplôme professionnel ou technologique garantit l'insertion socioprofessionnelle » et correspond à un répertoire de causes et de leurs effets spécifiques. Dans le cas de l'étude, nous avons observé que l'on a tendance à classer l'insertion socioprofessionnelle après le suivi d'une formation professionnelle ou technologique sanctionnée par l'obtention d'un diplôme.

4.1.2. L'impact de l'autonomisation des formations vis-à-vis de la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel par l'organisation et le suivi des stages en entreprise

En examinant la relation de l'impact de l'autonomisation des formations vis-à-vis de la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel par l'organisation et le suivi des stages en entreprise, nous avons identifié d'une part les influences exercées par l'environnement de l'étudiant tant les travailleurs que les familiers comme déterminant le choix d'une filière de formation dans le cadre de la préparation à l'insertion socioprofessionnelle. Les modules liés à l'apprentissage d'une langue étrangère ou l'utilisation des logiciels spécifiques en informatique sont autant d'atouts relevés au cours de notre enquête. L'appréciation faite du profil par l'étudiant est un élément de motivation pour la suite du parcours académique de l'étudiant. Ces facteurs sont marqués par une formation particulière en technique de recherche de l'emploi et la maîtrise des procédures de création d'entreprises.

Au regard de l'analyse empirique, il ressort que selon la logique habituelle, les préjugés de la durée et du lieu de formation vis-à-vis de l'intégration à un milieu de travail sont nombreux et variés. Cette durée résulte de la socialisation des étudiants par le fait que c'est par elle que peut être assurée l'intégration à un milieu de travail par les stages pratiques qu'il revient de délimiter les fonctions, les rôles et les statuts professionnels. Le lieu est autant important quand la formation se déroule dans un IES public ou privé.

En ce qui concerne par exemple la peur de la durée, l'analyse révèle que l'ENSP forme selon les standards internationaux de l'enseignement supérieur fondés sur le système LMD avec des cycles de trois, cinq et huit ans. Ainsi, le décret portant création de l'Ecole Fédérale Supérieure Polytechnique stipule les durées de préparation et de formation en son Article 3 :

« L'Ecole Fédérale Supérieure Polytechnique comporte plusieurs cycles de formation :

- *La formation longue prépare des ingénieurs de conception en cinq ans : deux de préparation plus trois de formation ;*
- *La formation courte prépare des ingénieurs des travaux en trois ans »*

Avant le choix de cet indicateur, nous avons dû passer en revue les différentes intégrations attendues pour une insertion réussie. S'agissant de l'intégration à un milieu de travail, il convient de préciser que c'est au sein des entreprises que la formation est effectivement accomplie par la routine, l'accommodation et la pratique. Dans le cadre de la préparation des étudiants de Polytechnique, ils ont une durée plus longue en entreprise pour

l'imprégnation et le stage. C'est dans ce cadre qu'il leur est donné les différents aspects liés à l'intimité, l'identité, l'industrie, la confidentialité, la confiance ... pour leur devenir. Cette durée permet de rejoindre les réflexions de Bourdoncle sur les différents savoirs acquis.

Ici encore, nous sommes d'avis avec Arrow qui pense l'employeur n'achète pas une productivité connue, mais sélectionne à l'embauche des travailleurs dont la productivité potentielle est inconnue. Pour que le marché du travail se rapproche des conditions de concurrence, il faut que les employeurs aient une information sur les facultés productives des candidats à l'embauche. Cette information, fournie par le diplôme, est un biais car créant une asymétrie dans la qualité de l'information. L'ENSP sert de système de sélection qui sépare les étudiants selon leurs aptitudes par le canal du filtre : le diplôme.

4.2. PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS : DU CADRE INSTITUTIONNEL AU DEVELOPPEMENT

4.2.1. Perspectives : vers le développement du Cameroun par la professionnalisation

Au regard de ce qui précède, on peut envisager la réduction du chômage des diplômés du supérieur par une meilleure formation axée à la fois dans les contenus et la mise en situation d'apprentissage pratique par le biais des stages. Cela pourrait annuler, sinon réduire les inégalités généralement observées pour la poursuite du développement car plus il y aura des diplômés du supérieur qui vont trouver du travail, mieux les universités iront avec la réduction de la massification des étudiants en quête effrénée de diplômes.

La professionnalisation des diverses offres de formation devra viser non plus seulement l'étudiant mais aussi le développement du Cameroun. L'organisation des stages, on l'a vu dans les résultats, permet l'acquisition de nouvelles connaissances. Etant donné que le fonctionnement de la société se fonde sur la concertation, il sied d'en avoir une, surtout par l'actualisation du cadre juridique.

Le conflit entre académisation et professionnalisation se recoupe dans la mesure où les deux vocables ne visent qu'un seul et même objet, l'intégration harmonieuse et réussie de l'étudiant dans le tissu socioéconomique. L'on observe que le conflit provient des considérations personnelles fondées sur les diverses formations et non de la volonté et le souci

d'encadrement de l'étudiant. La cohésion entre académisation et professionnalisation à l'ENSP offre l'ingrédient sur la formation des produits de qualité dont la demande en offre est généralement exprimée par les employeurs tant effectifs que potentiels desdits étudiants. Il pourrait, et c'est notre souhait, qu'il en soit ainsi pour toutes les formations des universités camerounaises afin de mettre davantage en application le leitmotiv un étudiant, un emploi.

L'étudiant, étant au centre de sa formation et de sa recherche d'insertion socioprofessionnelle, doit savoir occuper la posture d'entrepreneur à l'innovation sociale tant pour sa personne que pour la société.

4.2.2. Recommandations : Amélioration du cadre institutionnel

En termes de recommandations, nous en formulons quelques-unes étant donné que nous effectuons une recherche-action. Les résultats obtenus à l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique, en sciences sociales ne valent que pour le cas de notre étude. Nous aurons voulu qu'une étude plus accentuée soit menée sur le devenir des produits de l'ENSP promotion par promotion ou du moins une seule si possible.

Il ne serait pas moins intéressant que les clés de succès à l'ENSP puissent être reproduites ailleurs afin de confronter davantage la véracité du syllogisme selon lequel les mêmes causes produisent les mêmes effets. Aussi, les recommandations suivantes peuvent être formulées :

- **Pour la communauté universitaire :**

- préparer davantage les étudiants (futurs diplômés) aux techniques de recherche d'emploi et à l'auto emploi à travers des modules de développement personnel et de techniques et outils de recherche d'emplois ;
- la professionnalisation des enseignements dans toutes les formations du supérieur. La réglementation qui a fait des professionnels des enseignants associés dans le Supérieur devrait se voir davantage appliquer et admettre ainsi plusieurs professionnels dispensés des enseignements. La définition des objectifs du stage ne saurait être en reste tout comme l'ouverture à d'autres cultures par l'apprentissage d'une langue étrangère ;
- envisager la modernisation du cadre juridique avec une possible révision de la loi d'orientation afin de voir la tendance inversée avec la réduction du taux de chômage. Il est question à travers nos indicateurs de mettre sur pied un cadre

juridique susceptible d'encadrer les changements technologiques, le projet professionnel, les programmes de création d'emploi ;

- une évaluation des produits des universités afin de savoir les possibilités d'insertion des futurs diplômés ainsi que les pôles d'emplois. La durée des formations permet de savoir si les choix effectués par les apprenants permettent à ceux ayant effectué un cycle court, moyen ou long ;

- **Pour les pouvoirs publics :**

- réviser le cadre institutionnel à travers la clarification des rôles des différentes structures et services techniques qui s'occupent du travail et de l'emploi ;
- rendre plus flexible le marché du travail auprès des employeurs par une fiscalité moins coercitive ;
- intensifier le partenariat université-entreprise en mettant en place une stratégie visant l'acceptation des stagiaires dans les entreprises pour une meilleure employabilité.

CONCLUSION GENERALE

En début de notre étude, il était question d'examiner les possibilités de réduire le chômage des jeunes en général et les diplômés de l'enseignement supérieur en particulier. Ce fait de société donne suite à des constats statistiques sur le taux d'insertion des diplômés du supérieur qui ont suivi un parcours de formations théoriques, des crises sociales, des mesures gouvernementales et la création des structures opérationnelles d'encadrement des jeunes mises sur pied par l'Etat. Nous nous sommes passionnés des produits de l'Université de Yaoundé I qui est engagée dans le processus de professionnalisation des formations conformément à la directive de la CEMAC, afin d'assurer leur insertion dans le tissu socioéconomique.

La problématique nous a conduit à une série de questions soulevées dans notre travail lesquelles nous ont amené à aborder davantage le chômage des diplômés du supérieur en nous posant la question suivante qui a guidé le rapport, au moment où l'université de Yaoundé I a fait davantage le choix de la professionnalisation des enseignements sur tout le parcours académique, la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés ? Pour rendre exploitable cette question par des données manipulables, nous avons consulté des variables relatives à la professionnalisation des enseignements, l'autonomisation des formations et l'insertion socioprofessionnelle. De ces variables, nous avons pu éclater notre hypothèse générale en hypothèses de recherche.

Nous nous sommes intéressés ainsi à vérifier s'il existe ou pas un lien significatif entre la professionnalisation des diverses offres de formation et l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant dans le tissu socioéconomique. Nous avons mené une recherche – action afin de résoudre un problème particulier, celui du chômage des diplômés du supérieur par des propositions concrètes d'amélioration de ce tableau.

Nous avons suivi une logique hypothético-déductive sur la base de la revue des études qui ont été produites sur le thème. La démarche entreprise est celle dite a priori dans laquelle nous nous sommes rendus sur le terrain avec une hypothèse à laquelle nous avons soumis des faits par le biais du questionnaire. Le but recherché étant de répondre à la question

comment et de rechercher la régularité du réel, nous avons utilisé la méthode de l'expérimentation à savoir la manipulation des variables (VD et VI) à l'École Nationale Supérieure Polytechnique, établissement de l'Université de Yaoundé I choisi pour son caractère à la fois professionnel et académique.

L'hypothèse générale formulée a été qu'il existe un lien significatif entre la professionnalisation de l'offre de formation et l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant. La problématique soulevée nous a amené à aborder la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I sous le prisme de deux composantes à savoir : la professionnalisation des enseignements et l'autonomisation des formations.

Cette hypothèse a donné lieu à des hypothèses spécifiques à savoir :

- **HR₁** : *« Avec la présence des experts relevant des ordres professionnels et des grandes entreprises, la professionnalisation des enseignements permet de préparer significativement l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise » ;*
- **HR₂** : *« Par l'organisation et le suivi des stages en entreprise, l'autonomisation des formations entraîne de manière significative la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel » ;*

Sur le plan méthodologique, notre étude a combiné deux paradigmes dont un descriptif et un autre compréhensif afin de rechercher le sens du phénomène et non l'explication du chômage. Une brève description du site a été faite pour ce qui est des sous-domaines existants avec la durée, les diplômes obtenus et les possibles débouchés. Les raisons du choix de la population ont été apportées ainsi que la constitution de l'échantillon et l'échantillonnage avec notamment un accent sur le type d'échantillonnage. Nous avons opté pour un échantillonnage aléatoire simple.

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons au cours de notre étude eu recours à un devis quantitatif faisant appel à un questionnaire, comme instrument de collecte de données. C'est un instrument construit de plusieurs items, soit 44 répartis en quatre groupes en fonction de nos variables et de l'importance de l'identification des répondants. Il a été administré par le mode de collecte directe auprès des répondants. Nous avons eu un taux de récupération de 83,49%, à la suite de la distribution initiale de 315 questionnaires pour 263 exploitables car

les champs y étaient entièrement remplis et récupérés. Les questions ou items à ce test ont été pour la quasi-totalité fermés avec des réponses-types conformément à l'utilisation de l'échelle de Likert. Pour le codage, chaque item constitué de deux à cinq formes de catégories de réponse-type. La comptabilisation a consisté en trois opérations à savoir : la transcription des résultats et leur mémorisation à travers un masque de saisie, la lecture de ces données par un tri à plat et la conversion de ces résultats en pourcentages et l'analyse faites par des moyens informatiques à l'aide des logiciels Excel et SPSS. Pour l'analyse, elle s'est faite en deux temps : une analyse descriptive par les fréquences absolues et les fréquences relatives d'une part et une analyse inférentielle par l'utilisation du test de signification statistique des données avec la mesure de degré de liaison par le coefficient de contingence. L'analyse de chaque hypothèse de recherche a vu naître des hypothèses statistiques pour les 263 sujets ayant répondu au questionnaire. Les données ont été analysées à l'aide du khi-deux et toutes les hypothèses de recherche ont été confirmées avec un seuil de signification (α) de 5%, ce qui signifie que nous avons eu 95% de vrai, voire du réel.

Les principaux résultats obtenus confirment notre hypothèse générale selon laquelle la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés. Ces résultats font suite à la confirmation des hypothèses de recherche dans la quête du réel. Cette étude laisse apparaître que les formations offertes, tant par la professionnalisation des enseignements que l'autonomisation des formations, aident de façon significative l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant de Polytechnique et par là, l'étudiant camerounais, ce qui confirme nos prédictions de départ mettant en exergue les théories explicatives du sujet à savoir celles des attributions causales et celle de filtre et du parchemin qui animent les étudiants inscrits. Les résultats démontrent que des indicateurs relatifs aux compétences sur les changements technologiques, la capacité à faire des choix et de diriger une entreprise, les enseignements dispensés par les professionnels, l'établissement du projet professionnel de l'étudiant, la préparation à l'entrevue d'emploi, les programmes de création d'emploi sont importants pour accélérer le processus de professionnalisation des enseignements et par là la professionnalisation des formations universitaires. Nos hypothèses de recherche ont été validées sur la base des analyses statistiques par le biais du test de signification du khi-carré, ce qui a conduit à confirmer notre hypothèse générale à savoir que la professionnalisation des diverses formations offertes à l'Université de Yaoundé I contribue efficacement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés.

Au regard de la confirmation de nos hypothèses de travail, nous avons préconisé quelques perspectives et recommandations.

A la communauté universitaire, il a été recommandé d'envisager la modernisation du cadre juridique par l'actualisation des lois d'orientation de l'éducation, insister sur le développement personnel de l'étudiant qui est susceptible de mener à l'auto-emploi, une évaluation des produits des universités pourrait être envisagée afin de savoir davantage les possibilités d'insertion des futurs diplômés engagés dans la professionnalisation.

Quant aux pouvoirs publics, nous avons recommandé que l'intégration harmonieuse et réussie de l'étudiant dans le tissu socioéconomique est visée tant par l'académisation que la professionnalisation. Aussi la révision du cadre institutionnel à travers la clarification des rôles des différentes structures et services techniques en charge des questions d'emploi jeune, l'intensification du partenariat université-entreprise en vue d'accorder des facilités d'accès au stage par les étudiants. Enfin, nous pensons à un effort dans l'harmonisation des contenus de formation au sein des universités camerounaises, tant sur le plan académique que celui de la professionnalisation, ce qui permettra de réduire le taux de chômage des diplômés du supérieur.

Comme toute recherche, elle ne s'est pas déroulée sans difficultés et limites. Nous avons, dans le cadre de ce travail, été confrontés à la restriction de notre champ que ce soit la taille de l'échantillon puisqu'il s'agit d'une étude de cas dont les résultats ne peuvent être généralisés. Une étude ultérieure pourrait être menée afin de savoir si les objectifs de la professionnalisation des enseignements définis par la Directive de la CEMAC ont été traduits en résultats et en examiner l'apport en innovation pour la société et les populations. Entre autres difficultés, il convient de mentionner que la manipulation des données statistiques n'a pas été évidente en raison de la non maîtrise par les étudiants de certains outils, il a fallu faire recours à des statisticiens qui, par moment, employaient un discours peu connu des apprenants.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. Ouvrages

- Aktouf, O.** (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique.* Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 213 pp.
- Allard, R. & Ouellette, J.G.** (1995). *Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.* Canada : Carriérologie.
- Baba-Moussa, A.R. Moussa, M.L. Rakotozafy, J** (2014). *Fondements et philosophie de l'éducation des adultes en Afrique.* Cameroun : Presses Universitaires d'Afrique, 289 p.
- Beaud, M.** (2006). *L'art de la thèse...à l'ère du Net.* Paris : Nouvelle édition, La Découverte. 202 p.
- Bellego, M. Légeron, P. et Ribéreau-Gayon, H.** (2012). *Les risques psychosociaux au travail : Les difficultés des entreprises à mettre en place des actions de prévention.* 1^{ère} édition, Bruxelles : De boeck supérieur, 101 p.
- Bouvier, A.** (2007). *La gouvernance des systèmes éducatifs.* Paris : Presses Universitaires de France, 369 p.
- Collerette, P. Delisle, G et Perron, R.** (2008). *Le changement organisationnel : Théorie et Pratique.* Québec : Presses de l'Université du Québec, 173 p.
- Fonkeng, E. G. Chaffi, C. I. & Bomda, J** (2014). *Précis de méthodologie de recherche en sciences sociales.* Yaoundé, ACCOSUP.
- Fournier, G. et Monette, M.** (2000). *L'insertion socioprofessionnelle : Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard.* Québec : Les Presses de l'université Laval Coll. Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain.
- Fozing, I.** (2014). *L'éducation au Cameroun, entre crises et ajustements économiques.* Paris : L'Harmattan, 228 p.
- Gauthier, B.** (1986). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données.* Québec. QC. Presses de l'Université du Québec.
- Gayraud, L. Agulhon, C. Bel, M. Giret, J-F. Simon, G. Soldano, C.** (2009). *Professionnalisation dans l'enseignement supérieur : quelles logiques territoriales ?* Paris : Cereq, 134p.

- Gaziel, H. et Warnet, M.** (1998). *Le facteur qualité dans l'école de l'an deux mille*. France : PUF, 201 p.
- Goldfarb, B. et Pardoux, C.** (2013). *Introduction à la méthode statistique : Statistique et probabilités*. Paris : Dunod. 7^e édition.
- Kaboré, A. P. et Nabaloum-Bakyono, R.** (2014). *Socio-psychologie de l'éducation des adultes en Afrique*. Cameroun : Presses Universitaires d'Afrique, 276 p.
- Klein, J-L, Laville, J-L & Moulaert, F.** (2014). *L'Innovation sociale*. France, Toulouse : éditions érès, 246 p
- Lessard, C. et Bourdoncle, R.** (2002). *Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ?* Conceptions de l'université et formation professionnelle *Revue Française de Pédagogie*, n° 139, avril-mai-juin 2002
- Lessard, C. et Bourdoncle, R.** (2002). *Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire?* Conception de l'université et formation professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 139 (avril-mai-juin), 131-154.
- Lessard, C. et Meirieu, P.** (2004). *L'obligation de résultats en éducation*. Canada : Presses de l'Université de Laval, 327 p.
- Loubet Del Bayle, J. L.** (2000). *Initiation aux méthodes des sciences sociales*. Paris, Montréal : L'Harmattan, 272 p.
- Maurin, E.** (2007). *La nouvelle question scolaire*. France : Seuil, 269 p.
- Mintzberg, H.** (1976). *The structuring of organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mvesso, A.** (2005). *Pour une nouvelle éducation au Cameroun : Les fondements d'une école citoyenne et de développement*. Coll. Sociétés : Presses Universitaires de Yaoundé, 2005.
- Mvesso, A.** (2011). *La « Vision 2035 », L'Éducation et Le scénario de l'émergence au Cameroun : Lignes de force d'un nouveau paradigme éducatif*. Erico & Brothers Presses, Yaoundé, 2011.
- Njiale, P. M.** (2006). *Le champ de la psychométrie : Des principes aux applications en éducation et orientation scolaire*. Cameroun : Les Grandes éditions, 168 p.
- Owona, J.** (2011). *La Décentralisation camerounaise*. Paris : L'Harmattan, 168 p.
- Robbins, S. DeCenzo, D. et Coulter, M. et Rüling, C-C.** (2011). *Management : L'essentiel des concepts et pratiques*. ARS, Paris : Nouveaux Horizons, 538 p.

Tatangang H.N. (2000), *L'école camerounaise est-elle au service de l'économie informelle ?* in Kengne Fodouop et A. Metton, *Economie informelle et développement dans les pays du Sud à l'ère de la mondialisation*, Yaoundé : PUY.

Temri, L. (dir) et al. (2014). *Réseau de recherche sur l'innovation : Principes d'économie de l'innovation*. Coll. Business & Innovation, n°8. Berlin : P.I.E. Peter Lang

Tsafack, G. ; (1998) *Ethique et déontologie de l'éducation*, coll. Sciences de l'Education, Yaoundé : P.U.A.

II. Articles

APA (2010). *Publication Manual of American Psychological Association (6th éd.)*. Washington, D.C.: American Psychological Association.

Arrache, R. (2002). *Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle*. Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail. Emploi-Québec.

Les sciences sociales de l'éducation : Approches disciplinaires et planification. UNESCO, Revue internationale des sciences sociales, Vol. XXXVII, n° 2, 1985

Rey, O. (2013). « Décentralisation et politiques éducatives ». *Dossier d'actualité Veille et Analyses*, n° 83, avril. En ligne : <http://ife.ens-lyon.fr/vst/DA/detailsDossier.php?parent=accueil&dossier=83&lang=fr>

Varghese N.V. (2007), « Higher education and development » *IIEP Newsletter*, Vol. XXV, N° 1.

Vincens, J. (1998), *L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, formation-emploi*, n°61, CEREQ, France, 1998

Wemaëre, J. ; (2014). *Comprendre enfin la formation professionnelle, un enjeu économique, social et sociétal*. Mémo 2014. Paris : Fédération de la Formation Professionnelle

III. Décrets et lois

Décret n°71/DF/260 du 4 juin 1971 portant création de l'Ecole Fédérale Supérieure Polytechnique.

Décret n°75/240 du 3 avril 1975 portant réorganisation de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique.

Directive n°01/06-UEAC-019-CM-14 du 11 mars 2006 portant application du système LDM (Licence-Master-Doctorat) dans les Universités et Etablissements d'enseignement supérieur de l'espace CEMAC.

Document de stratégie sectorielle de l'éducation

MINESUP (2015), Normes Universitaires applicables aux Etablissements d'Enseignement Supérieur au Cameroun. Yaoundé : MINESUP

Ministère de l'Enseignement Supérieur (2003). *Recueil des textes de l'enseignement supérieur*. Yaoundé : Sopecam, 767 p.

Ministère de l'Enseignement Supérieur (2015). *Normes Universitaires applicables aux établissements d'enseignement supérieur au Cameroun*. Yaoundé, 54 p.

IV. Dictionnaire

Le Grand (2016). *Larousse Illustré*. Rue du Montparnasse, Paris : Larousse.

TABLE DES MATIERES

Dédicace	ii
Remerciements	iii
Table des matières.....	95
Liste des tableaux	iv
Liste des graphiques et figures	vi
Liste des abréviations	viii
Résumé	ix
Abstract	x
Introduction générale.....	9
I.1. Contexte et situation de l’emploi : Des reformes politiques aux structures opérationnelles	10
I.1.1. Stratégie de l’enseignement supérieur aux lendemains de la réforme universitaire de 1993	11
I.1.2. Structures opérationnelles pour la résorption du chômage	13
I.2. Comprendre l’adéquation Formation – Emploi : La professionnalisation.....	15
I.3. Question de recherche.....	17
I.3.1. Question principale de recherche	17
I.3.2. Questions de recherche spécifiques.....	17
I.4. Objectifs de l’étude	18
I.4.1. Objectif général	18
I.4.2. Objectifs spécifiques	18
I.5. Intérêt de l’étude	18
I.5.1. Intérêt scientifique.....	19
I.5.2. Intérêt social	19
I.5.3. Intérêt managérial.....	19
I.6. Délimitation de l’étude.....	20
I.6.1. Délimitation conceptuelle	20
I.6.2. Délimitation spatiale	20
I.6.3. Délimitation temporelle.....	20
Première partie - Professionnalisation des formations universitaires et insertion socioprofessionnelle : Ancrage théorique et méthodologie	21
Chapitre 1 : Ancrage théorique de la professionnalisation des formations.....	23
1.1. Présentation des concepts mobilisés	23
1.1.1. Professionnalisation et insertion : Deux concepts de l’étude	23
1.1.1.1. Université : une organisation professionnelle ou une entreprise dans un marché..	23
a. L’université comme une organisation professionnelle	24
b. L’université comme une entreprise dans un marché	24
1.1.1.2. Définir la professionnalisation de la formation	25
1.1.1.3. Insertion socioprofessionnelle	27
1.1.1.4. Marché du travail.....	28

1.1.2. Les évolutions de la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur	29
1.1.2.1. Un cadre réglementaire de la professionnalisation des formations universitaires au Cameroun.....	29
a. La place du droit international dans la professionnalisation des formations.....	29
b. Sur un dispositif juridique interne avec des objectifs généraux	30
1.1.2.2. La nouvelle relation entre l'université et le monde des entreprises par les compétences : la professionnalisation	32
a. La question de l'emploi des jeunes et l'insertion socioprofessionnelle.....	34
1. Les caractéristiques de l'insertion des jeunes	34
2. Les aspects politico-socioéconomiques de l'insertion des jeunes	39
b. La préparation à l'insertion socioprofessionnelle.....	41
1.2. Approche déterministe du chômage et opérationnalisation des hypothèses	42
1.2.1. Théories du travail et leurs implications en éducation	42
1.2.1.1. Les théories en rapport avec le fonctionnement du marché du travail	43
a. La théorie du filtre (Arrow, 1973) et du parchemin (Berg, 1970)	43
1. Bref exposé de la théorie du capital humain.....	45
2. Les travaux de Schultz, Becker et Mincer sur le capital humain	46
b. Les théories de l'attribution et le lien avec l'éducation.....	47
1. Définition de l'attribution.....	47
2. Attribution et éducation	48
1.2.1.2. Apports des théories à l'insertion socioprofessionnelle	48
a. Impact de l'éducation sur le développement économique.....	48
b. Résultats de quelques études antérieures sur l'insertion socioprofessionnelle.....	49
1.2.2. Opérationnalisation des hypothèses.....	50
1.2.2.1. Variables de l'hypothèse générale	51
1.2.2.2. Opérationnalisation des variables	51
a. La professionnalisation des formations comme variable explicative	52
b. L'insertion socioprofessionnelle comme variable à expliquer	55
c. Tableau récapitulatif des éléments de la recherche	57
Chapitre 2 –Méthodologie de la collecte des données de terrain	61
2.1- Présentation du site et de la population d'étude.....	62
2.1.1. Présentation du site de l'étude : L'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique	62
2.1.1.1. Les données géographiques	62
2.1.1.2. Les sous-domaines existants.....	63
2.1.2. Population de l'étude	64
2.1.2.1. Justification du choix de notre population d'étude.....	64
2.1.2.2. Echantillon et échantillonnage.....	65

2.2 – Le questionnaire et la technique de dépouillement	66
2.2.1. Le choix d'un instrument de collecte de données : Le questionnaire.....	66
2.2.1.1. Description du questionnaire	66
2.2.1.2. Administration du questionnaire	67
2.2.2. Technique de dépouillement et analyse des résultats	68
2.2.2.1. Le dépouillement	68
a. Le codage des réponses.....	68
b. La comptabilisation et l'analyse des réponses.....	69
2.2.2.2. Méthode d'analyse des données	69
a. L'analyse descriptive	70
b. Le test de signification statistique des données : le khi-deux (X^2)	70
Deuxième partie : Professionnalisation des formations universitaires et insertion socioprofessionnelle : Cadre empirique et résultats de la recherche.....	73
Chapitre 3 – Synthèse des données empiriques et présentation des résultats	75
3.1. L'analyse descriptive des résultats	75
3.2. L'analyse inférentielle des résultats	84
3.2.1. Vérification du lien entre la professionnalisation des enseignements et la préparation à l'auto emploi par les techniques de création d'entreprise (HR ₁)	84
3.2.2. Vérification de l'existence d'une relation entre l'autonomisation des formations et la maîtrise par l'étudiant de l'environnement socioprofessionnel (HR ₂)	87
Chapitre 4 – Interprétation des résultats, perspectives et recommandations.....	90
4.1. Interprétation des résultats : L'efficacité de la professionnalisation des formations universitaires	90
4.1.1. La professionnalisation des enseignements et la préparation de l'étudiant à un éventuel auto-emploi par les techniques de création d'entreprise	90
4.1.2. L'impact de l'autonomisation des formations vis-à-vis de la maîtrise de l'environnement socioprofessionnel par l'organisation et le suivi des stages en entreprise	93
4.2. Perspectives et recommandations : Du cadre institutionnel au développement.....	95
4.2.1. Perspectives : vers le développement du Cameroun par la professionnalisation	95
4.2.2. Recommandations : Amélioration du cadre institutionnel	96
Conclusion générale	98
Références bibliographiques	102
Annexes.....	105

ANNEXES

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCE DE L'EDUCATION
ET INGENIERIES EDUCATIVES



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT AND
TRAINING SCHOOL IN EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

QUESTIONNAIRE

Madame, Monsieur,

Nous sommes étudiants en Master II, Management de l'Education à la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I. Afin de rédiger un mémoire de fin de formation, nous menons une étude sur le thème : « *Professionnalisation des formations à l'Université de Yaoundé I et insertion socioprofessionnelle de l'étudiant : Le cas de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique* » et avons élaboré un questionnaire dans ce sens. Pour cela, nous vous prions de répondre sincèrement aux questions proposées car il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Les informations que vous voudrez bien nous donner seront traitées dans un parfait anonymat et utilisées uniquement aux fins de cette étude.

I. IDENTIFICATION

1. Filière _____
2. Age : a) 16 – 19 b) 20 – 23 c) 24 ans et plus
3. Sexe : a) Masculin b) Féminin
4. Statut : a) Redoublant b) Non redoublant
5. Catégorie socioprofessionnelle des parents :
a) Auto-emploi b) Secteur privé c) Fonctionnaire d) Retraité
6. Niveau d'instruction des parents :
a) primaire b) secondaire c) supérieur d) professionnel

II. La professionnalisation des enseignements à l'ENSP

N.B. : Faites votre choix par une croix	a) Tout à fait d'accord	b) Plutôt d'accord	c) Sans opinion	d) Plutôt pas d'accord	e) Pas d'accord du tout
7. la formation développe à travers les enseignements les points sur : le savoir, le savoir-faire et le savoir-être					
8. l'organisation de stages et des visites dans le secteur professionnel de référence permet le développement de nouvelles connaissances					
9. la présence d'enseignants exerçant une activité professionnelle dans le secteur de référence permet de savoir le type d'homme à former					
10. le processus d'éducabilité enseignement-apprentissage-recherche aide à acquérir une capacité de prise en charge d'un groupe					
11. l'organisation des activités facilitatrices à l'insertion professionnelle permet de s'ouvrir au monde et de répondre à un problème posé par la pratique					
12. le recours à des méthodes pédagogiques orientées vers le développement des compétences est fréquent					

13. le choix de votre formation académique a été motivé par les réalités politico-socioéconomiques					
14. La formation reçue permet de réaliser son projet professionnel					
15. Le rapprochement université-entreprise peut permettre d'être outillé et de maîtriser les conséquences de l'accélération des transformations sociales					
16. Le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel (savoir-faire) est certain					
17. L'appropriation des connaissances qui fondent cet acte professionnel (savoir) est une réalité					
18. La socialisation par l'acquisition des valeurs et attitudes spécifiques au groupe professionnel (savoir être) est effective					
19. Les activités développées dans votre pays ont motivé le choix de la filière d'étude					
20. Les programmes permettent de faire le choix d'une formation académique ou professionnalisant					
21. La formation de votre choix répond à une demande dans un domaine précis d'exploitation					
22. Il existe des activités liées au développement technologique qui stimulent l'organisation de la formation choisie					
23. La formation que vous suivez permet de rendre plus réaliste votre projet professionnel					

III. L'autonomisation des formations à l'ENSP

N.B. : Faites votre choix par une croix	a) Tout à fait d'accord	b) Plutôt d'accord	c) Sans opinion	d) Plutôt pas d'accord	e) Pas d'accord du tout
24. Les personnes de votre entourage qui ont suivi certaines spécialités passent beaucoup de temps à chercher un emploi					
25. Le milieu familial, scolaire, de travail des parents et vos amis influence le choix de la spécialité					
26. Vous échangez sur les nouvelles spécialités de formations avec vos enseignants					
27. Le travail exercé par mes proches a orienté le choix de ma spécialité à l'université					
28. Des membres de votre entourage travaillent après le suivi de certaines filières technologiques					
29. Vous faites une bonne perception de votre profil de formation par la spécialité					
30. La durée et le lieu de formation sont importants pour l'insertion socioprofessionnelle					
31. La spécialité que vous suivez permet l'apprentissage d'une langue étrangère					
32. Au cours de votre formation, vous avez utilisé des logiciels spécifiques en informatique					
33. Les programmes visant l'acquisition des habiletés de base et professionnelles					
34. Vous comptez poursuivre vos études car plusieurs formations sont offertes					

IV. L'insertion socioprofessionnelle à la sortie de l'ENSP

N.B. : Faites votre choix par une croix	a) Tout à fait d'accord	b) Plutôt d'accord	c) Sans opinion	d) Plutôt pas d'accord	e) Pas d'accord du tout
35. Vous avez reçu une formation particulière sur les techniques de recherche d'emploi					
36. La formation vous a permis de connaître les procédures de création d'entreprise					
37. Les enseignements vous permettent la connaissance des structures qui traitent des questions d'emploi					
38. Le développement du sentiment de l'initiative permet d'avoir des ambitions et d'accepter des défis					
39. L'intégration d'un sentiment de l'industrie vous permet de connaître davantage le marché du travail					
40. Les facteurs environnementaux de l'insertion socioprofessionnelle ne constituent pas un obstacle					
41. Votre autodétermination permet d'accéder à des relations stables					
42. L'identification à un travailleur permet de développer le concept de travail comme partie essentielle					
43. L'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie donne la capacité de canaliser les énergies					
44. L'acquisition d'une identité comme travailleur permet de choisir le marché du travail ouvert					

Je vous remercie pour votre collaboration