

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE D'INGÉNIEURIE

ÉDUCATIVE



REPUBLIC OF CAMEROUN

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

EDUCATIONAL

ENGINEERING

POST COORDINATE SCHOOL

FOR

SOCIAL AND EDUCATIONAL

SCIENCES

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

**PARTENARIAT IPES-ENTREPRISES ET INSERTION
DES DIPLOMÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
CAMEROUNAIS**

Mémoire présenté, en vue de l'obtention du Diplôme de Master II
+en Sciences de
l'Éducation et Ingénierie éducative.

Par : **ESSAMA Régine Mireille**
Conseiller Principal d'Orientation

Sous la direction de
FONKOUA Pierre
Professeur Titulaire des Universités

Année Académique : 2014-2015



À ma mère.

ENYEGUE EBEDE Madeleine

REMERCIEMENTS

Un dicton populaire soutient : « l'union fait la force ». Le présent travail a abouti, grâce à l'implication de plusieurs personnes, à l'endroit desquelles nous tenons à manifester notre gratitude.

Nous tenons à remercier :

- Notre encadreur, en la personne du Professeur FONKOUA Pierre, qui a su nous accorder son temps et son expertise, dans une patience et une rigueur, sans lesquels tout aboutissement n'aurait pas été possible ;
- Le Professeur MBALA ZE Barnabé, Président du jury, devant lequel, nous avons présenté et soutenu publiquement notre travail. Depuis son sévère intérêt accordé à la moindre faute de grammaire, d'orthographe, au style de présentation d'un mémoire jusqu'au niveau d'éloquence doublé de la qualité du comportement adopté pendant la soutenance. Le Professeur n'hésitera pas à nous acculer de critiques, qui, pourtant ont contribué à nous mûrir et nous aguerrir ;
- Le professeur PEGNYEMB Dieudonné Emmanuel, doublé de sa qualité de Directeur des Accréditations Universitaires et de la Qualité, actuel du MINESUP, à qui l'expertise du présent travail a été confiée. Par lui, notre mémoire est passé dans un scanner intellectuel, sans oublier le moindre détail, fusse-t-il de fond ou de forme ;
- Les responsables et personnels du MINESUP, du MINPMEESA, du FNE, qui ont bien voulu nous consacrer du temps, pendant la récolte des informations relatives à la présente recherche ;
- Mes promotionnaires de l'École Doctorale, particulièrement EBODE ATANGANA Pie Désie, NGUELE OWONO Marie Joëlle, qui, par leur disponibilité, leur promptitude à partager l'information, ont aussi œuvré à l'avancée du présent travail.

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Évolution de la croissance entre 2001 et 2005 17.....	9
Figure 2: Évolution du PIB/ habitant (USD).....	9
Figure 3: Répartition régionale des IPES au Cameroun.....	12
Figure 4: Présentation de l'évolution des modalités.....	88

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: les principaux indicateurs par sous-secteur d'activité.....	7
Tableau 2: Sur les principaux indicateurs économiques selon l'INS.....	8
Tableau 3: Répartition régionale des IPES au Cameroun, source (carte régionale des IPES)..	11
Tableau 4: Proposition d'une grille d'appréciation de la santé des partenariats.....	44
Tableau 5: Types de recherche qualitative selon recherche selon Post et Andrew.....	61
Tableau 6: Identifiant des diplômés selon le niveau d'étude.....	63
Tableau 7: Identifiant des diplômés selon la catégorie.....	64
Tableau 8: Identifiant selon que l'on soit employeurs ou responsable d'une IPES.....	64
Tableau 9: Récapitulatif des informations issues des entretiens avec les diplômés et les employeurs pendant la pré enquête.....	67
Tableau 10: Présentation du guide d'entretien selon les centres d'intérêts, indicateurs et modalités.....	70
Tableau 11: Protocole d'entretien.....	74
Tableau 12: Présentation des tendances issues des entretiens avec les diplômés des IPES, en fonction des différents centres d'intérêts abordés.....	77
Tableau 13: Présentation des tendances issues des entretiens avec les responsables des entreprises.....	79
Tableau 14: Présentation des tendances issues des entretiens avec les responsables des IPES.....	81
Tableau 15: Récapitulatif des résultats issus des entretiens, en fonction des thèmes et des catégories des enquêtés.....	86
Tableau 16: Prolongement des suggestions.....	99

LISTE DES ABBREVIATIONS

IPES :	Institution Privée d'Enseignement Supérieur
PPP :	Projet Personnel et Professionnel
COSUP :	Centre d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle
DSCE :	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
ECAM II :	Deuxième Enquête Camerounaise auprès des Ménages
ECAM :	Enquête Camerounaise auprès des Ménages
EESI :	Enquête sur l'Emploi du Secteur Informel
FNE :	Fond National de l'Emploi
INS :	Institut National de la Statistique
MINESUP :	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINEFOP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MINPMEESA :	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat
PAJER-U :	Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
RGE :	Recensement Général des Entreprises

RESUME

Le présent travail a porté sur le thème intitulé « Partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ». Conformément aux normes de l'écriture scientifique en Sciences de l'Éducation, toute recherche part d'un constat. Partant de la loi n°2001/005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'Enseignement Supérieur, afin de rendre l'insertion des diplômés plus aisée, les institutions privées d'enseignement supérieur se voient assignées la tâche de la professionnalisation des enseignements. Par contre, ce type de diplômés rencontre de plus en plus des problèmes au sortir de leur formation. Ils sont concernés par le chômage et le sous-emploi, au même titre que leurs homologues des universités d'État.

Le problème posé à ce niveau est celui de la difficulté de l'insertion professionnelle des diplômés des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur.

Dans le vaste champ des sciences de l'éducation, l'étude s'inscrit à mi-chemin entre l'ingénierie et la planification de l'éducation. Elle s'articule autour des centres d'intérêts qui sont en réalité des composantes d'un partenariat école-entreprise. Il s'agit du niveau de recrutement des diplômés par les entreprises, du niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les milieux professionnels et du niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre les IPES et les entreprises. Nous nous sommes basés sur un modèle de partenariat généralement expérimenté dans les pays développés, principalement en France, avec l'Université de Lyon II.

L'objectif de notre travail consistait à sonder, les points de vue de nos enquêtés. Il s'agit des acteurs de notre population, aux fins d'aboutir à une sorte de modèle ou de stratégie, pouvant être expérimenté, dans les travaux à venir.

En termes plus clairs, il s'agissait de voir dans quelle mesure le partenariat entre les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur pourrait œuvrer en faveur de l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais. Pour y parvenir, nous avons procédé à une évaluation sur le terrain, pour voir dans quelle mesure le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises, le niveau de lisibilité croisée, le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement pourraient œuvrer en faveur de l'insertion des jeunes sur le marché du travail camerounais.

À cet effet, l'approche qualitative, avec des centres d'intérêts, a été adoptée. De même, pour la méthode de collecte des données, nous avons opté pour les entretiens que nous avons analysés et interprétés. Ce qui a conduit à la formulation de quelques suggestions.

Dans l'optique de collecter l'information la plus objective possible, nous avons avec les diplômés d'une part, les responsables des entreprises et ceux des IPES d'autre part. De façon générale, pour ce qui est du Cameroun, il en résulte que le partenariat, tel que considéré dans le partenariat université-entreprise reste l'un des maillons faible de la chaîne de formation. L'exception est faite, pour quelques cas. Le plus important se trouve dans les propos des enquêtés et dont l'analyse nous a permis de proposer un canevas de politique de renforcement de la collaboration. Cette politique dont l'expérimentation ultérieure pourrait conduire à la question de recherche suivante : existe-t-il un lien significatif entre le partenariat IPES-entreprises et l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ?

ABSTRACT

This work is based on the topic entitled “Private Higher Education Institutions (PIHEs)-Business World Partnership and the integration of graduates into the Cameroon job market”. According to Scientific writing norms, in Educational Sciences, every research starts from an observation. With respect to the 2001 Orientation Law, we started from the observation that, private’s higher education institutions have been assigned the task of professionalizing training for a better integration of graduates. Yet, graduates from these institutions are facing increasing problems at the end of their training. They are affected by unemployment and under-employment which used to concern mostly students from State Universities.

At this level, it is the matter of professional integration difficulties of graduates from private higher education institutions.

The study falls within the broad field of Educational Sciences, specifically involved in educational planning. This study revolves around interest centers which are actually components of a school-business world partnership notably, the level of recruitment of graduates by companies, the level of cross legibility between PIHEs and the business world and the level of reciprocal functioning knowledge between PIHEs and companies. It is a partnership model generally experimented in developed countries and our study started from a model experimented in France, especially from Lyon II University.

Our objective of this work did not consist, in verifying the link between partnership and the level of professional integration, but we went to sample the points of view of our respondents, meaning stakeholders of our population so as to adapt those of the greatest interest in order to arrive at some sort of a model, a strategy to experiment.

The idea is to see to what extent the partnership between private higher education institutions could improve the integration of graduates into the Cameroon job market. To achieve this, one had to specifically evaluate on the field, the extent to which the level of recruitment of graduates by companies, the level of cross legibility between PIHEs and the business world and the level of reciprocal functioning knowledge between PIHEs and companies work in favour of the integration of youths in the Cameroon job market.

To this effect, the qualitative approach, without research hypothesis, but with centers of interest, was adopted. Equally, for the data collection method, we opted for interviews that we analyzed and interpreted later in order to arrive at suggestions.

As our population, we choosed, graduates, company officials and those of PIHEs; the reasons for this choice were justified by the fact that, we could not objectively get the best information from a single category of the three we chose. It generally emerged from this study that the partnership, as considered in the university-business world partnership, was still the weakest link in the educational chain. So, the most important were respondents' declarations. Theirs analysis of which enabled us to propose a sort of collaboration guideline, so that the experimentation could lead to the following question: is there a significant link between the PIHEs-business world partnership and the integration of graduates in the Cameroon job market?

INTRODUCTION GENERALE

La crise économique des années 80 a laissé des séquelles, parmi lesquelles, la réduction du coup de vie dans la presque totalité de l'univers. Les pays de l'Afrique subsaharienne en paient encore le prix. Cette situation a entraîné le chômage et le sous-emploi, qui demeurent d'actualité dans nombreux pays, à l'instar du Cameroun. Dès lors, naissent de nombreuses politiques économiques et de développement, visant à braver cette étape.

Le constat qui motive la présente recherche par du fait que les diplômés du supérieur et même ceux des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, ont de plus en plus des difficultés à s'intégrer dans le marché de l'emploi. Le sous-emploi et l'emploi informel sont souvent des couloirs où ces porteurs de titre, jadis privilégiés sur le marché du travail. Le problème ainsi soulevé est spécifiquement celui de la difficulté d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais.

La présente recherche s'inscrit en droite ligne des stratégies de facilitation de l'insertion des diplômés. Ce qui justifie le thème de recherche : **partenariat IPES-entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais. Il s'agit en effet**, du type de partenariat adéquat, implémentable entre les Institutions privées d'enseignement supérieur, et les milieux professionnels, aux fins de booster l'insertion des jeunes, issus desdits milieux.

Pour aboutir aux résultats, nous mènerons les entretiens avec les diplômés, les responsables des IPES, ainsi que ceux des entreprises. L'objectif étant de voir dans quelle mesure, le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises, le niveau de lisibilité croisée IPES-entreprises, le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES-entreprises, pourraient améliorer l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais.

Dans un paradigme purement exploratoire, l'évaluation de nos données suivra l'approche strictement qualitative, dans la mesure où les points de vue des interviewés constituent une banque de données non négligeables pour la recherche.

Le présent travail est subdivisé en deux grandes parties à savoir un cadre théorique et un cadre opératoire.

PREMIERE PARTIE : CADRE THÉORIQUE

Cette première partie de l'étude comprend :

- La problématique de l'étude ;
- L'insertion théorique.

CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Le présent chapitre fixe les centres d'intérêt de notre travail et définit les objectifs. Il circonscrit également le champ d'analyse. Aussi, se subdivise-t-il en quatre sections, à savoir : la formulation et la position du problème, les objectifs de l'étude, l'intérêt de l'étude et la délimitation du sujet.

Cette section comprend deux sous-sections que sont le contexte général et la position du problème.

I.1 CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE

La question de l'emploi et notamment l'emploi des jeunes est une préoccupation qui s'impose majoritairement à tous, que l'on soit dans un pays développé ou non.

I.1.1 Situation générale du marché de l'emploi

Pour mieux appréhender la situation générale du marché de l'emploi, nous avons examiné, le marché de l'emploi, le chômage des diplômés d'une part, la situation des entreprises au Cameroun, et d'autre part.

I.1.1.1 Le chômage et le sous-emploi des diplômés

Le marché du travail au Cameroun est marqué par la faible qualification, le sous-emploi, la prédominance de l'emploi précaire et le développement de l'informel. Le chômage touche la masse des diplômés qui est de plus en plus grandissante. Le diplôme semble de moins en moins garantir l'insertion de son détenteur. La première enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel révèle par ailleurs que 70% des travailleurs gagneraient moins du salaire minimum (établi à 23500 FCFA). Le sous-emploi visible est particulièrement préoccupant. Celui-ci concerne presque la moitié de la population active en 2007 (ECAM3). À contrario, le Cameroun est le pays d'Afrique subsaharienne qui enregistre les taux les plus élevés d'emplois, dans le secteur informel.

D'après une étude publiée par le Bureau International du Travail (BIT), le taux de chômage au Cameroun s'élève à 13% et celui du sous-emploi à 70%, la tranche la plus touchée est comprise entre 17 et 40 ans. De la même étude, et d'après les données du Forum National de l'Étudiant, (FETUNEC 2013), il ressort en milieu jeune, un taux de chômage de 12,2% dont 78% sont titulaires d'un diplôme ; plus encore 30% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Ailleurs, dans les pays de l'Union européenne, par exemple, le taux moyen d'emploi des diplômés du supérieur a légèrement baissé. Celui-ci passe de 85 % en 1991 à 84 % en 2006 (OCDE, 2007). Pour ce qui est du Québec, de 2001 à 2006, le taux d'emploi des titulaires d'un grade universitaire de 25 à 64 ans a diminué de 84% à 82%, alors que le taux d'emploi des personnes du même groupe d'âge, a augmenté, peu importe le niveau de scolarité. Pour le Canada, on constate la même tendance, c'est-à-dire une diminution du taux d'emploi des diplômés universitaires au cours des 25 dernières années. L'on observe plutôt un contraste, dans de nombreux pays développés, le taux d'emploi a augmenté davantage pour les non diplômés que pour les diplômés. Dans un contexte de récession, la baisse du taux d'emploi a été moins forte pour les non-diplômés. On retrouve ce phénomène au Canada et au Québec, mais aussi dans des pays comme l'Australie, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal, les États-Unis (OCDE, 2007).

Au Cameroun, la population active qui arrive sur le marché du travail est de plus en plus nombreuse. D'après les indications du Cahier Économique du Cameroun (2012), après un ralentissement de deux ans imputable à la crise économique et financière mondiale, la reprise économique observée en 2010 s'est affermie en 2011. La croissance est estimée à 4,1 % (contre 3,2 % en 2010), avec pour principaux moteurs de cette reprise les activités non pétrolières (qui ont augmenté d'un peu moins de 5 %) alors que le secteur pétrolier continuait de reculer.

Bien que le secteur financier camerounais n'ait pas été directement exposé à la crise financière mondiale, le pays a néanmoins été touché par la crise notamment en ce qui concerne les points suivants :

- la détérioration des termes de l'échange de 15 % ;
- le ralentissement de la demande mondiale de pétrole, de bois, de caoutchouc, de coton et d'aluminium, entraînant une contraction de 4,8 % du volume des exportations ;
- le durcissement des conditions d'accès aux financements internationaux qui a eu pour conséquence la diminution des entrées de capitaux et le report de certains investissements ;
- la baisse légère des envois de fonds (0,5 %)

Par ailleurs, l'afflux croissant de diplômés sur le marché du travail se bute contre la qualité de l'insertion, à cause de l'étroitesse du marché de l'emploi. A cet effet, les jeunes optent pour le prolongement des études, dans l'espoir d'optimiser les possibilités de recrutement.

Selon FONKOUA (2006) : « nous assistons un peu partout à l'allongement des études au niveau de l'enseignement supérieur. La spécialisation est de plus en plus poussée dans les formations et la rareté des emplois favorisent cet allongement des études qui peut s'avérer être bénéfique pour une stratégie d'insertion des jeunes. En même temps, nous remarquons également qu'il existe un développement des emplois précaires et un type nouveau de travail inscrit dans l'économie informelle ».

Dans le souci d'atteinte de l'objectif « un étudiant-un emploi », le Ministère de l'Enseignement Supérieur, a opté pour la généralisation des incubateurs d'entreprises dans les universités. Cette initiative inculque aux apprenants, un esprit d'entreprise, et d'entrepreneuriat. D'après le MNESUP, il existe déjà trois incubateurs d'entreprises, au niveau de l'ENSP de l'université de Yaoundé I, l'ESSEC, avec l'université de Douala, l'ISS de l'université de Maroua. Chaque incubateur reçoit du PME, 150 000 000 F pour les projets conçus par les étudiants.

I.1.1.2 La situation des entreprises au Cameroun

Le marché du travail camerounais est composé du secteur public et du secteur privé. On y retrouve les entreprises publiques, privées et parapubliques, qui, en termes d'insertion, constituent la cible première des diplômés des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur.

Selon le Recensement Général des Entreprises en 2009, les entreprises recensées à cette date emploient 386 263 travailleurs permanents dont 281 972 hommes (73%) et 104 291 femmes (27%). En y ajoutant les 196 056 personnels de l'État en activité cette année-là et les 43 495 employés temporaires, on arrive à 625 814 emplois dans le secteur moderne. Loin des 800 000 salariés en activité, contenus dans le DSCE. Cette faible absorption de la main d'œuvre par les entreprises camerounaises est révélatrice de l'incapacité du secteur moderne à créer des emplois décents.

Le tableau ci-après présente les principaux indicateurs, par sous-secteur d'activité, selon les résultats fournis par l'INS, dans le répertoire des entreprises du Cameroun en 2010.

Secteur d'activité	Libellé sous-secteur	Nombre d'entreprises	Nombre d'établissements	Effectifs employés
primaire	Agriculture	145	47	26 530
	Élevage	86	5	549
	Exploitation forestière	47	8	6 787
	Pêche et pisciculture	6	1	39
	Sous-total	284	61	33 905
secondaire	extraction	25	5	1 162
	Industrie alimentaire	695	72	19 447
	Autres industries manufacturières	10 227	229	49 993
	Électricité eau et gaz	74	121	8 530
	construction	664	42	8 757
	Sous-total	11 685	469	87 889
tertiaire	Commerce	46 787	2 404	105 458
	transport	517	221	15 041
	Banque et assurance	596	1 010	12 584
	Autres tertiaire	26 964	1 610	128 844
	Sous-total	74 864	5 245	261 927
	ND	1 311	50	2 542
	Total	88 144	5 825	386 263

Tableau 1 : les principaux indicateurs par sous-secteur d'activité.

Les données issues du tableau ci-dessus permettent de comprendre que le secteur primaire a moins d'entreprises et emploie moins que le secteur secondaire, ce dernier, qui emploie moins que le secteur tertiaire. De manière générale, on observe, comme il a été mentionné plus haut, une faiblesse d'absorption de la main d'œuvre par les entreprises au niveau du marché du travail camerounais.

Par ailleurs, l'emploi dans les entreprises est concentré dans les villes de Douala et Yaoundé avec respectivement 45,0% et 21,9% des emplois permanents. Les Grandes Entreprises emploient le plus grand nombre de travailleurs, suivies des Très Petites Entreprises. Le niveau élevé d'emplois offerts par les Très Petites Entreprises est dû à leur grand nombre, puisqu'elles représentent 76% des entreprises en activité. La rémunération constitue un élément important dans le suivi de l'emploi salarié. Les salaires élevés peuvent être perçus comme le signe d'un emploi décent et stable, tandis que les salaires faibles peuvent être interprétés comme le signe d'une certaine précarité. Le salaire moyen dans les grandes entreprises privées oscille entre 114 140 F (pour le secteur primaire) et 387 000 pour le secteur des services, (EESI2, 2005).

En s'intéressant à la nationalité de l'employé, les résultats de l'Enquête Emploi dans les Entreprises 2012, confirment l'important écart entre le salaire moyen d'un expatrié et celui d'un camerounais. Un expatrié gagne en moyenne huit (08) fois ce qu'un camerounais gagne. Il est à noter que les possibilités d'emplois offertes par les grands projets structurants ne sont pas négligeables ; ceci constitue un réservoir en matière de création d'emploi.

Les entreprises contribuent également à renforcer l'offre de formation qui détermine d'une autre manière le niveau d'insertion des jeunes formés sur le marché du travail. Toutefois, la situation de l'emploi informel qui prend le dessus sur l'emploi formel s'accroît dès les années 2005.

I.1.2 Diminution du taux de chômage, baisse considérable de l'emploi formel dès les années 2005

Selon l'évaluation faite par l'institut national de la statistique, le taux de chômage au sens BIT s'élève à 4,4 %, en 2005 contre 7,2 % en 2000. Le taux de chômage est de l'ordre de 30 %. Selon une autre étude de l'INS datant de 2001, l'on pourrait parler pendant cette période, d'une diminution du taux de chômage au Cameroun. Il faut noter que cet écart est plus justifié par l'auto-emploi des chômeurs dans les petites activités que par les emplois décents dans le formel ou l'auto-emploi avéré.

La tendance des différentes variations de la croissance, et du PIB par habitant se trouve résumée dans le tableau ci-après.

Données	2001	2002	2003	2004	2005
Croissance	4.7%	4.1%	4.5%	4.4%	4.8%
PIB/habitant	627.6	686.6	840.4	943.8	984.0

(USD)

Tableau 2: les principaux indicateurs économiques selon l'INS

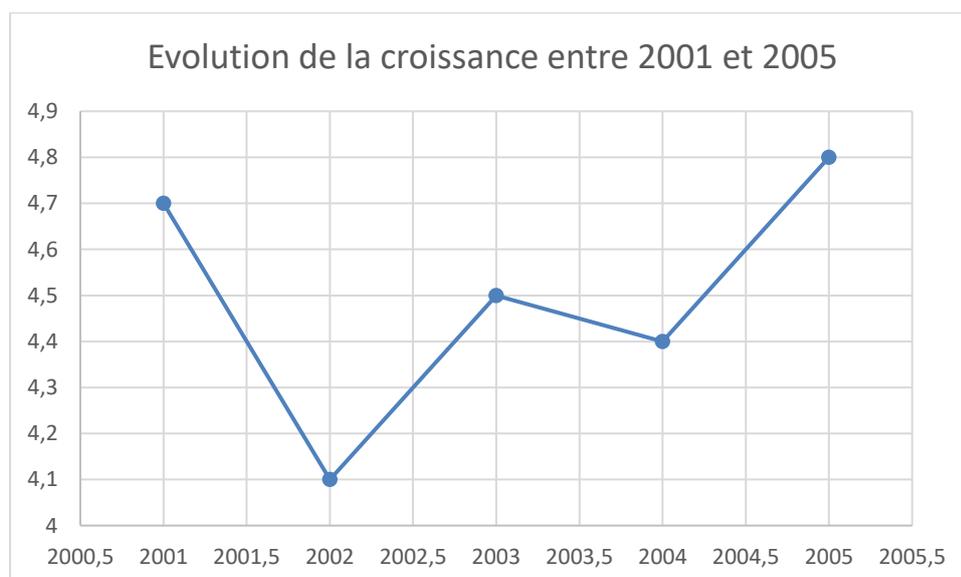


Figure 1 : Évolution de la croissance entre 2001 et 2005

L'évolution de la courbe de croissance entre ces années permet d'observer des chutes et des légères augmentations de la croissance, ce qui n'est pas suffisant pour redresser le secteur de l'emploi formel dans le pays.

Évolution du PIB/Habitant (USD)

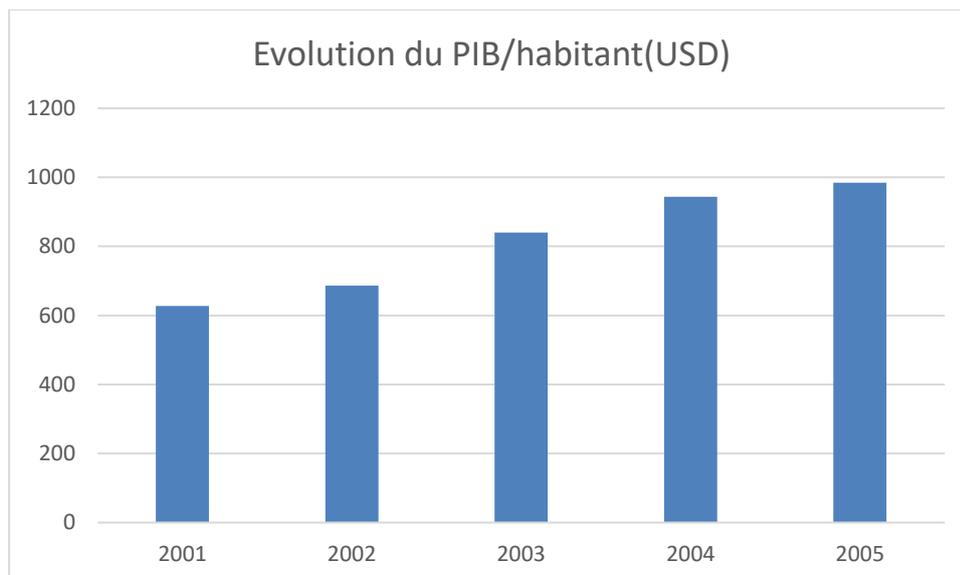


Figure 2 : Évolution du PIB/ habitant (USD)

D’après les données du tableau ci-dessus, on observe, pour la période, allant de 2001 à 2005, une amélioration de la croissance, et du PIB par habitant. Pour les services économiques français qui analysent la situation du chômage au Cameroun, l’évolution de la dynamique des emplois indique une baisse de l’emploi informel agricole au profit de l’informel non agricole. Ils soulignent que l’informel agricole est passé de 76,4% avant 1999 à 22,9% en 2010, tandis que celle de l’informel non agricole a gagné plus de 40 points à 67% en 2010. Selon l’INS, ceci s’expliquerait par la substitution des emplois du secteur primaire informel (agriculture, élevage, etc.) par ceux du tertiaire informel (petit commerce notamment).

Toutefois le marché du travail camerounais connaît une sorte de redécollage économique. Lequel conduit le pays, successivement du « Cameroun des Grandes Ambitions » au « Cameroun des Grandes Réalisations ». Après suivent les grands chantiers structurants notamment la construction du barrage de Lom Pangar réalisé à près de 45 %, le Barrage de Mekin réalisé à plus de 80 % au mois de mai 2014. Dans la même lancée, il faut préciser que le barrage de Memve’ele réalisé à plus de 37% tandis que le port en eau profonde de Kribi connaît aussi un taux de réalisation de 89 %. La mise en activité de la Centrale à gaz de Kribi est également, et celle-ci injecte 216 MW d’énergie électrique supplémentaire dans le réseau électrique camerounais. Ces actions constituent une offre d’emplois non négligeable, dans l’ensemble du territoire.

Lors de la fête de la jeunesse, édition 2013, le Président de la République camerounaise a annoncé la création de 200 000 emplois à la faveur du lancement de grands chantiers structurants. Concernant les projets des secteurs innovants tels que la construction des barrages et d'autoroute, l'extraction minière, l'agro-industrie, de logements ou encore des installations énergétiques, la ressource humaine n'a pas toujours la formation adéquate. C'est sans doute pour des raisons de formation qualifiée en ressources humaines que les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur ont la latitude de proliférer.

I.1.3 Évolution historique des IPES et de l'insertion professionnelle au Cameroun

Les premières Institutions Privées d'Enseignement Supérieur apparaissent au Cameroun dans les années 1960. Elles s'occupent essentiellement de l'enseignement de la théologie et fonctionnent sous le régime d'association. L'éclosion de ce secteur d'enseignement résultera, par la suite de la conjonction des facteurs suivants :

- la conjoncture économique que traverse le pays ;
- l'étranglement des offres de formation dans le système public d'enseignement, qui est resté très théorique et classique ;
- la forte demande en filières professionnalisantes, au regard des exigences du marché du travail, en perpétuelles mutations.

L'orientation générale donnée à l'Enseignement Supérieur à travers la loi N° 005 du 16 avril 2001, vient renforcer cette politique avec l'entrée en scène des IPES. Cette loi définit l'enseignement supérieur comme une priorité de l'État et vient légitimer l'enseignement supérieur privé. Elle fixe également les rapports entre les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur et l'État. L'un de ses effets a été, la multiplication en nombre des IPES au Cameroun, lequel nombre demeure en constante augmentation jusqu'à nos jours.

Selon un rapport de recherche menée en 2012 sur Les réformes de gouvernance dans l'enseignement supérieur camerounais, plus de 20% des étudiants camerounais ressortent de l'enseignement supérieur privé. Toutefois, « Sur la base des données disponibles, la population étudiante totale a évolué de manière significative depuis 1998. L'effectif de 2002 représente ainsi, le triple de celui de l'année de départ. Elle reste toutefois relativement faible, étant donné que l'effectif total des inscrits dans l'ESP demeure par exemple inférieur au nombre d'étudiants de la seule Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de l'Université de Yaoundé II » (Tsafack Nanfosso ; 2007).

La carte des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur ressort en 2014, un chiffre estimatif de 167 IPES autorisées à fonctionner. Le chiffre est d'autant plus approximatif que les statistiques données par le répertoire des IPES au Cameroun à cette même période notent 171 établissements, au point où l'on estime le chiffre à 185 en cette année 2015. Dans l'un et l'autre cas, ces chiffres traduisent la montée exponentielle des IPES sur le territoire camerounais. Cette motivation à créer un Institut Privé d'Enseignement Supérieur semble parfois, plus financière que d'ordre à répondre efficacement aux attentes de professionnalisation et de renforcement de l'employabilité des jeunes.

À mesure que les Instituts Privés d'Enseignement Supérieur se multiplient, le marché du travail se fait plus exigeant. Pour ceux des univers de formation, qui s'efforcent à remplir les conditions d'adéquation entre la formation, le coût de la formation y est considérablement élevé.

Le tableau ci-après, fournit des renseignements sur le nombre d'Instituts Privés d'Enseignement Supérieur, par région, ainsi qu'il suit :

régions	Nombre d'IPES	Pourcentage
Centre	60	35%
Littoral	45	26%
Nord-ouest	19	11%
Sud-ouest	18	11%
Ouest	12	7%
Sud	8	5%
Nord	4	2%
Est	3	2%
Extrême-nord	1	1%
Adamaoua	1	1%
TOTAL	171	100

Tableau 2: Répartition régionale des IPES au Cameroun, source (carte régionale des IPES 2012)

Nous mentionnons que ces données sont tirées du Répertoire des IPES, édition 2014, et que parvenus en 2015, le chiffre soit passé à 185. L'augmentation en nombre des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, ne modifient pas véritablement la logique de représentativité observée sur la carte sus-évoquée. Nous sommes donc arrivés à la construction du diagramme ci-dessous.

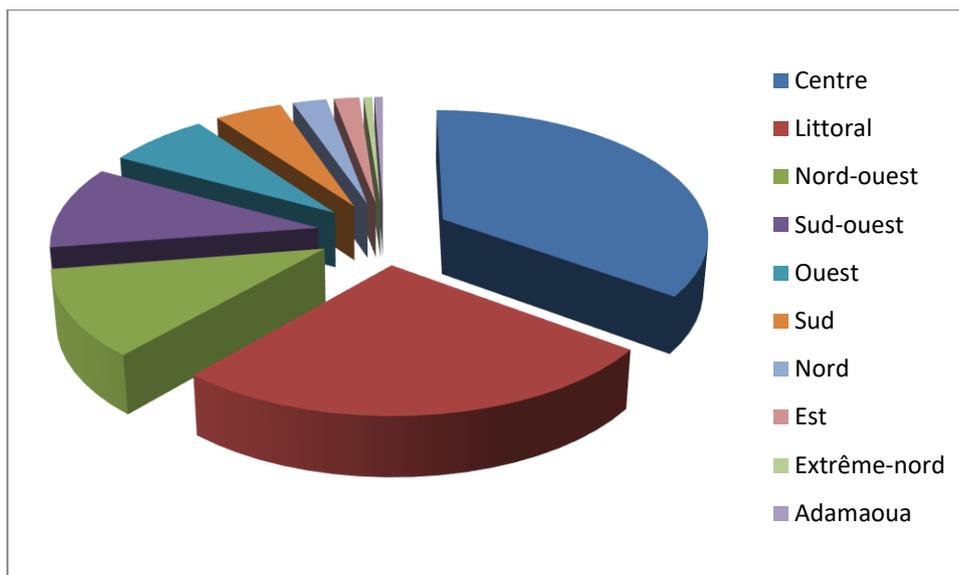


Figure 3: Répartition régionale des IPES au Cameroun

Le graphique ci-dessus a été conçu à l'aide des données du tableau 2. Ceci laisse voir en clair que les régions du centre et du Littoral sont des zones à très forte concentration en IPES. Le Nord-Ouest et le sud-Ouest connaissent une concentration moyenne, tandis que celle-ci est relativement faible dans les régions de l'Ouest et du Sud et très faible dans l'Extrême-Nord et l'Adamaoua. Selon le répertoire des IPES, les statistiques en 2015 attestent l'existence de cent quatre-vingt-cinq (185) Instituts Privés d'Enseignement Supérieur contre douze (12) seulement en 2001. Celles-ci mettent sur le marché de l'emploi, près de 10 000 diplômés professionnels, notamment dans les domaines ci-dessus cités, et de manière non exhaustive. On y retrouve des formations courtes, avec plus de cent (100) spécialités réparties dans plus de quarante (40) filières (BTS ; DSEP ; HND et HPD), avec une véritable vocation professionnalisante. De plus, avec l'avènement du système LMD, les IPES offrent, en partenariat avec les Universités d'État, des formations donnant droit aux diplômes de Licence, Master Professionnels et Doctorat, dans des filières et spécialités innovantes.

Conformément à l'Arrêté n°01/0096/MINESUP du 07 décembre 2001 arrêtant et fixant en son article 1^{er} les conditions de création et de fonctionnement des IPES, toute création est subordonnée à l'obtention de l'accord préalable du MINESUP, après avis de la Commission nationale de l'enseignement supérieur privé. Ainsi, les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur agréées peuvent obtenir de l'autorité de tutelle, le régime de l'homologation. Il s'agit de l'acte qui autorise l'institution Privée d'Enseignement Supérieur à délivrer des diplômes et titres nationaux, conformément à la réglementation en vigueur.

Le coût de la formation est y très élevé par rapport aux universités au Cameroun, soit 50 000F CFA pour les universités d'État contre des sommes allant à plus de 1 500 000 F CFA par apprenant selon l'institut et selon la filière. Ce qui demande parfois des sacrifices aux familles des potentiels diplômés. À l'évidence, l'Enseignement Supérieur Privé camerounais a considérablement accru l'offre de formation disponible dans le pays. Nous avons entre autres raisons de l'accès à l'enseignement supérieur privé au Cameroun, la montée exponentielle des effectifs des étudiants au fil des ans. Le Gouvernement, par le canal des IPES, voudrait permettre aux jeunes, de bénéficier des formations plus courtes et plus adaptées aux besoins du marché de l'emploi.

La question de l'emploi et notamment l'emploi des jeunes est une préoccupation qui s'impose majoritairement à tous, que l'on soit dans un pays développé ou non. Cette question fait l'objet de nombreuses politiques et réformes sans cesse renouvelées.

Au Bénin par exemple cette question d'emploi a connu un regain d'intérêt depuis le gel des recrutements dans la Fonction Publique en 1987. Ce qui s'est traduit par la fin de l'embauche systématique par l'État, des diplômés sortis de l'université. Le libéralisme économique instauré au lendemain de la Conférence des Forces Vives de la Nation de février 1990, n'a pas permis de résorber le chômage des jeunes. Les nombreuses initiatives gouvernementales telles que, les contrats de pré-insertion qui se concluent par le biais des structures étatiques, n'ont pas donné entière satisfaction.

Selon la théorie du capital humain élaborée par l'économiste Gary Becker, l'éducation est un investissement productif. En d'autres termes, l'apprenant qui investit dans la formation professionnelle devrait trouver un emploi proportionnel à cet investissement. Les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur ont la responsabilité de doter l'apprenant d'une formation professionnelle, qui lui assure une insertion réussie. Par contre, la présente étude est fondée sur le constat suivant : **les diplômés des IPES rencontrent des difficultés d'insertion sur le marché du travail camerounais.** D'où l'intitulé de la présente recherche partenariat IPES-entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais.

Au regard de ce qui précède, il ressort que, malgré les mesures prises par le Gouvernement camerounais pour aider sa jeunesse à mieux gérer son insertion socioprofessionnelle, le problème d'insertion persiste. Le marché du travail camerounais quant à lui, semble se complexifier à mesure que les IPES et leurs multiples filières de formation prolifèrent. Même l'évolution en nombre des IPES, semble ne pas apporter une solution à ce problème. Qu'est-ce qui pourrait bien expliquer ce contraste ?

I.2 POSITION DU PROBLEME

Le problème soulevé par la présente étude est celui de l'insertion des diplômés issus des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur. Ce qui remet en cause la responsabilité d'assurer l'employabilité des jeunes sur le marché du travail.

Plusieurs études s'accordent pour dire que la qualité de l'enseignement est l'une des causes majeures de la difficulté d'insertion à laquelle les jeunes diplômés font face. Dans le cadre de la présente étude, nous présentons quelques paramètres entourant le problème ainsi posé.

I. 2.1 Des manquements dans le domaine de la formation professionnelle

En effet, l'analyse du sous-secteur de la Formation Professionnelle au Cameroun met en évidence de nombreuses insuffisances qualitatives, quantitatives et organisationnelles qui mettent ce sous-secteur en inadéquation notoire avec les besoins réels de l'économie. Ce qui réduit sa capacité à assurer la régulation des flux, et à contribuer à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté.

De plus, l'une des faiblesses de la formation professionnelle au Cameroun réside dans la manière d'implémenter les politiques éducatives et de formation par les milieux en charge de cette formation. Les IPES, parfois adoptent une jonglerie entre ce qui s'y passe réellement et ce qui est déclaré et connu. Ces établissements semblent répondre, plus à un nom qu'ils n'accomplissent la tâche qui leur est due. C'est ainsi que l'on observe un réel déphasage entre la mission de professionnalisation et les moyens effectivement mis en jeu pour matérialiser ladite mission. Entre ces grands bâtiments que les promoteurs font pousser graduellement dans le territoire, ces programmes mielleux qui sont déclarés, il existe parfois une réelle mise en scène en ce qui concerne la mise en pratique effective des enseignements qui y sont dispensés.

Un exemple palpable est celui de la passation d'épreuves pratiques pendant les examens nationaux (BTS, HND, DSEP). L'on se retrouve en atelier avec une vingtaine d'étudiants, appelés à passer deux heures de temps chacun devant une machine afin de passer une épreuve, et qu'il n'existe que trois machines de qualité approximative. Comment parvenir à respecter le temps de passage dans ces piètres conditions ? Si en situation d'examen national, un tel problème se pose, qu'en est-il réellement de la formation le long de l'année, en l'absence des responsables du MINESUP. Peut-être sommes-nous appelés à nous questionner sur le devenir effectif de ces univers de formation.

Un séminaire, relatif à la préparation des Assises des Programmes Nationaux, a été organisé par la Cellule de la Diversification de l'Offre de Formation et des Programmes d'Enseignement (CDOFPE), le 17 juillet 2014. Nous avons pu noter que les responsables des milieux professionnels n'étaient pas réellement représentés. Pourtant, l'objectif principal de ce séminaire consistait à regrouper en pôle de spécialités (matières) les IPES, pour proposition des moutures de programmes, en s'appuyant sur le système LMD. De même il ressort en clair que, même les promoteurs sont conscients du non arrimage aux besoins du marché local de la « professionnalisation » et de « l'employabilité » des formations offertes par leurs univers. Ils sont par conséquent coopérants quant aux gestes efficaces susceptibles d'être posés, aux fins de relever le niveau d'insertion des produits qu'ils placent sur le marché du travail.

Par ailleurs, la tenue desdites Assises n'a pas respecté la coutume tenue triennale, les relevant de 1999. Ce retard entraîne une certaine désuétude dans les programmes actuellement dispensés dans les IPES. Ceci ne contribuerait-il pas à pérenniser le criard écart existant entre, un marché du travail en perpétuelle évolution, d'une part et un système de formation stagnant, d'autre part.

Le problème de chômage des diplômés en général au Cameroun devient sans cesse préoccupant. Ceci se traduit d'ailleurs dans le discours du Chef de l'État, à l'attention des jeunes, le 10 février 2015 : « *Nous avons longtemps cru qu'il suffisait de rendre l'enseignement accessible au plus grand nombre, et d'en relever sans cesse le niveau, pour régler mécaniquement le problème de chômage* ». L'orientation tardive du système éducatif camerounais vers la professionnalisation y est ainsi décriée.

Le Gouvernement Camerounais, conscient de la difficulté grandissante de sa jeunesse à intégrer les rangs du marché de l'emploi, a mis en œuvre une politique sectorielle de l'éducation. Selon un article intitulé *gouvernance économique et politique* consécutivement au Plan Jeune (2009), les programmes pour l'emploi des jeunes existent, mais l'on note une faible cohérence avec la politique nationale de l'emploi. Il en résulte des curricula déconnectés des besoins du marché de l'emploi.

« *Ainsi l'enseignement supérieur, depuis le milieu des années 90, fait face à une équation difficile à résoudre, à savoir l'intégration d'une population de plus en plus nombreuse pour un débouché professionnel traditionnellement réduit. Le défi de l'accueil et de l'insertion professionnelle de ces diplômés se pose au système....A défaut de choix académiques professionnellement orientés, spécialisés, opérationnels et conformes aux besoins existants, les diplômés se heurteront probablement à une insertion plus difficile* ». (R. Fohopa, J.P Mortelette et O.Garro ; 2000).

I.2.2 L'insertion des jeunes : un souci pour le Gouvernement camerounais

Pour ce qui est du problème de l'insertion au Cameroun, L'État intervient en amont de l'entrée sur le marché du travail par l'organisation et le financement du système éducatif. De nombreuses filières professionnalisées, de l'enseignement secondaire jusqu'au troisième cycle universitaire, ont pour finalité de reconduire et d'améliorer les compétences de la population active. Les diplômes obtenus par les candidats attestent, du moins de fait, leurs capacités et constituent un gage de crédibilité auprès de leurs futurs employeurs.

Par ailleurs, le Gouvernement camerounais prône le relationnel concret entre les universités publiques aussi bien sur le plan national qu'international et les instituts privés d'enseignement supérieur, d'une part et entre ces IPES et les milieux socioprofessionnels d'autre part.

A cet effet, l'une des conditions d'ouverture d'une IPES, est la signature d'au moins un accord-cadre de partenariat entre cette IPES et une université d'État ou avec une université étrangère. Cette orientation a pour but d'instituer la tutelle académique de l'Université d'État sur l'IPES et de fixer les conditions et modalités de collaboration entre les deux parties. Conformément aux dispositions du Décret n°2001/832/PM du 19 septembre 2001 fixant les règles communes applicables aux Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, l'Accord-cadre couvre entre autre les aspects non exhaustifs suivants :

- la supervision des activités académiques de l'IPES par l'Université d'État ou étrangère ;
- la préparation des étudiants de l'IPES aux examens conduisant à la délivrance des diplômes nationaux ou des diplômes propres à l'Université conformément à la réglementation en vigueur ;
- l'organisation des séminaires, colloques et ateliers en vue de renforcer les enseignements théoriques et pratiques de l'IPES ainsi que ses capacités de recherche ;
- l'organisation des sorties scientifiques, de manifestation culturelles et sportives communes en vue d'un meilleur brassage des étudiants des deux institutions ;
- l'évaluation périodique de la gestion administrative et académique des enseignements et des contrôles des connaissances réciproques des deux instituts selon les modalités arrêtées d'un commun accord par les deux parties ;

- l'organisation commune par les deux institutions de toute autre activité découlant de leur mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques.

A ce niveau, la plupart des Instituts Privés d'Enseignement Professionnel essaient d'observer cette condition de signature d'Accord-cadre avec au moins une université d'État, bien que la pratique effective sur le terrain reste encore à vérifier. Toutefois, l'on peut noter, en fonds des dossiers, relatifs à la demande de création d'une IPES, des Accord-cadre et/ou Convention spécifiques engagés entre les différentes parties.

Le souci de facilitation de l'insertion des diplômés sur le marché du travail ne saurait se limiter à l'implémentation du seul relationnel entre les IPES et les universités d'État. C'est ainsi, qu'à côté de l'évolution synergique université d'État-IPES, la connaissance minutieuse du milieu professionnel s'avère capitale. Ce, depuis la définition des programmes d'enseignement à dispenser jusqu'à la formation continue, en passant par la formation initiale des jeunes. Lesquels sont formés et appelés à intégrer ces milieux professionnels, soit par voie de recrutement ou par voie d'auto-emploi.

Dans la même lancée, le Groupement International du Cameroun (GICAM) et l'Université de Douala ont organisé, du 30 au 31 octobre 2013, le Forum Universités-Entreprises autour du thème intitulé « Pour une meilleure adéquation formation-emploi, en vue de la réduction du chômage des diplômés universitaires ». Ce forum vient s'inscrire en droite ligne avec la mise en œuvre effective de la charte de partenariat Université-Entreprise de 2010. L'objectif est de renforcer et d'optimiser la collaboration entre les universités et le secteur privé. Pour « les cahiers économiques », une revue trimestrielle de la représentation de la Banque mondiale pour les six pays membres de la CEMAC, basée à Yaoundé, les programmes d'enseignement et de formation au Cameroun ne sont pas toujours en adéquation avec le monde de l'emploi. Ce qui explique le taux de chômage élevé des diplômés des universités et de nombreuses écoles de formation professionnelle.

Dans la même lancée, parmi les problèmes justificatifs du chômage des jeunes au Cameroun, nous avons entre autre :

- l'absence de qualification professionnelle ;
- la faible expansion de l'emploi public malgré les recrutements massifs initiés depuis trois ans ;
- les recrutements sont considérés par les entreprises comme un coût supplémentaire pourtant l'emploi est un inducteur de croissance et un moyen de redistribution ;
- la difficulté à s'auto employer.

La charte entre les universités et les entreprises est très observée dans les pays développés comme l'Europe. Il s'agit de favoriser le recrutement universitaire sur des postes à haut potentiel ; améliorer la lisibilité croisée des universités et des entreprises et améliorer la connaissance réciproque du fonctionnement de l'Entreprise et de l'Université. Qu'en est-il des relations entre les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, chargées de former les jeunes et les milieux professionnels, ciblés pour les accueillir en fin de formation ? Ces questionnements nécessitent un état des lieux de ce qui est du partenariat entre les IPES et les entreprises au Cameroun.

I.2.3Partenariat IPES-entreprises au Cameroun : état des lieux

L'objectif de cette rubrique est de produire un diagnostic du partenariat entre les Instituts Privés d'Enseignement Supérieur, et les entreprises au Cameroun. De manière concrète, il s'agit d'analyser l'existant en termes de partenariat, afin de nous en servir pour mieux orienter notre recherche sur le terrain. La charte de partenariat Universités-Entreprise, signée le 20 décembre 2010 a pour objectif de renforcer la professionnalisation des institutions universitaires du Cameroun, de même que l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur. Cette charte stipule :

- Article 1 : la convention de partenariat entre une entreprise et une université a pour objet de créer un cadre de coopération mutuellement bénéfique. Elle définit également les conditions générales et les modalités pratiques conséquentes, afin de permettre l'échange des connaissances et de développement de la recherche dans les différents domaines, (objectif général).
- Article 2 : objectifs spécifiques notamment :
 - assurer le suivi et le contrôle des indicateurs de qualité et de quantité ;
 - arrimer la recherche universitaire aux missions de l'entreprise ;
 - impliquer l'entreprise dans l'élaboration des programmes et des profils de formation ;
 - mettre à profit le partenariat pour contribuer à l'amélioration du cadre de travail.

Le partenariat entre les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur et les entreprises au Cameroun connaît encore des problèmes d'implémentation des politiques de formation par les milieux en charge de la formation professionnelle que sont les IPES. Dans l'optique de procéder au diagnostic de la question, l'aspect le plus frappant est l'absence

d'actes formels y relatifs. Très peu d'employeurs reconnaissent avoir signé des accords formels avec les milieux de formation. Le plus souvent, ils sont ponctuellement contactés lors des négociations des stages. Généralement, pour le stage, l'étudiant devrait lui-même chercher l'entreprise d'accueil. La majorité des IPES abordées clament, de façon unanime être en partenariat avec plusieurs entreprises, sans pour autant présenter l'acte qui justifie ce partenariat.

Pour les quelques cas des Institutions qui nous ont présenté des contrats avec les milieux professionnels, les responsables reconnaissent que leurs produits s'y insèrent avec moins de difficultés qu'ailleurs. D'une certaine manière, les milieux professionnels qui sont en collaboration étroite avec les milieux de formation, accueillent mieux les étudiants, pendant les stages pratiques. Ce qui pourrait contribuer à maximiser leurs chances de recrutement dans lesdits milieux ; du moins concernant le premier emploi en fin de formation. Des responsables de certaines entreprises, à l'instar de Vox Africa, Saar Assurances, Afriland First Bank, par exemple, saisissent l'initiative de coopération Sud-Sud pour associer directement les milieux de formation afin d'assurer l'insertion (du moins, pour le premier emploi) des jeunes formés dans les milieux de formation partenaires. Selon l'un des responsables « Beaucoup de parents n'ont pas d'argent pour assurer les études très coûteuses à l'étranger pour leurs enfants. Aujourd'hui, on est capable avec cette sorte de partenariat, en ayant la même qualité d'étudiants, à envoyer en Chine des enfants avec en moyenne 05 millions par an. Nous espérons pouvoir réduire encore ce coût, ce qui permettrait à un plus grand nombre de fréquenter de meilleures écoles. De plus le partenariat avec des entreprises bien connues, pour faciliter leur accès à un premier emploi».

Cette politique de partenariat entre les milieux de formation et les milieux professionnels est en bonne voie en ce qui concerne les universités d'État. Nous pouvons reprendre les propos recueillis dans un discours de Monsieur le Ministre de l'Enseignement Supérieur : « *Je suis heureux de constater que chaque Université a déjà internalisé les deux termes du binôme et que l'économie du savoir est en marche. Je n'en veux pour preuve que les fora Universités-Entreprises organisés dans toutes les Universités, à la suite du grand Forum Universités-Entreprises de décembre 2010, organisé par le Ministère de l'enseignement supérieur sur le thème : « Employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur dans le contexte du partenariat Universités-Entreprises ».* Je citerai également les incubateurs d'entreprises qui sont implémentés dans plusieurs établissements (ENSP, ESSEC, ISS etc.), les licences et les masters professionnels, si originaux et si efficaces dans toutes nos

Universités et si porteuses d'une variable fondamentale : l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur ».

Toutefois, il arrive que la collaboration IPES- entreprises soit effective, mais l'information et les avantages y afférents soient réservés à une poignée d'étudiants privilégiés.

Certains responsables des milieux de professionnels, à l'instar de la SOPECAM, ont déclaré avoir signé des accords avec des milieux tels que le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT) par exemple. L'engagement pris à cet effet étant de recruter systématiquement les cinq meilleurs de chaque promotion. Cette entente n'a pas tenu longtemps.

Selon un cadre de l'ESUP au MINESUP : *« nous demandons aux promoteurs des IPES, d'opter (comme c'est le cas avec les Accord-cadre et conventions spécifiques avec les universités d'État et/externes) pour le partenariat avéré entre eux et les milieux professionnels. Ce qui permettrait de résoudre efficacement le problème d'insertion de leurs produits, une fois sortis de la formation ».*

En définitive, l'état des lieux auquel nous avons procédé, a permis de constater le caractère timide et rudimentaire des mécanismes partenariaux mis en jeu. Ceci justifie en partie, la difficulté d'insertion des diplômés desdits Instituts une fois arrivés sur le marché de l'emploi. Car, pendant leur formation initiale, ils sont déconnectés des réalités des milieux professionnels, et y sont le plus souvent, et de façon ponctuelle, jetés en pâture en situation de recherche d'emploi.

En faisant référence aux pays développés, le partenariat entre les universités et les entreprises s'inscrit parmi les conditions de réussite à l'insertion des diplômés. Il ressort de la présente étude que la majorité des IPES n'implémente pas encore ou très peu cette politique de formation.

Au Niger par exemple, ce type de partenariat a été initié et présenté comme stratégie de facilitation de l'insertion professionnelle, et comme solution au chômage récurrent des diplômés. Ces partenariats constituent un cadre juridique qui régit la relation entre les Institutions d'Enseignement Supérieur, le Gouvernement et les milieux socioprofessionnels. Sont impliqués, le Gouvernement, les Institutions d'Enseignement Supérieur, représentées par les recteurs pour les universités publiques et le président de l'Association Nigérienne des centres, Écoles, Instituts Professionnels et Techniques pour les Institutions privées, l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE). Les relations entre les milieux de formation et les milieux socioprofessionnels sont d'autant plus importantes qu'il serait

impensable d'envisager une offre de formation valable, sans évaluer au préalable les besoins réels du marché.

Dans le cadre de notre recherche, nous pensons qu'il devrait avoir une véritable Co-construction des connaissances, pour une adaptation avérée aux besoins du marché de l'emploi d'une part. Cette Co-construction, d'autre part, assurerait une meilleure connaissance du milieu du travail, aux apprenants, pendant même la formation initiale, afin de mieux les préparer pour l'accès au premier emploi.

Au regard de ce qui précède, nous avons pensé utile de mener une étude sur l'orientation du partenariat, en nous penchant spécifiquement sur les Instituts Privés d'Enseignement Supérieur. D'où l'intitulé de notre thème de recherche : « *Partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais* ».

L'étude se pose la question suivante : Est-ce le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais pourrait dépendre de façon significative de la qualité du partenariat entre ces instituts et les milieux professionnels ?

Selon les termes de référence de l'Enquête Globale 2012, la finalité de la formation est l'intégration socioculturelle des produits issus de la formation. En respectant l'un des objectifs de l'université qui est «la promotion sociale », celle-ci est appelée à contribuer à la formation d'un individu, en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique, moral et de son insertion harmonieuse dans la société. Pour y parvenir, elle doit assurer l'information et l'orientation des apprenants sur l'organisation des études, débouchés et passerelles, d'une formation à une autre. Bien que le problème des débouchés professionnels préoccupe de plus en plus les étudiants, leurs familles, les responsables des formations et les pouvoirs publics, à ce jour, les diplômés de l'Enseignement Supérieur ne trouvent pas toujours facilement l'emploi.

Des résultats de nos entretiens avec le FNE, il en ressort, selon la majorité des chefs d'entreprises, que le plus gros frein à l'insertion professionnelle ne réside pas dans le diplôme en soit, mais les contenus de formation ne sont pas toujours adaptés aux besoins du milieu professionnel. Pour eux, les programmes dispensés dans les IPES sont pensés et adoptés en l'absence des professionnels de la matière. En d'autres termes, les potentiels employeurs décrivent l'absence de partenariat formel entre eux et les IPES.

Cette faiblesse de partenariat entre les milieux de formation et les milieux professionnels est un problème presque général. Plusieurs gouvernements s'attellent à y remédier. Ce, dans l'objectif de rendre plus aisée l'insertion socioprofessionnelle des diplômés.

Pour Michel Boisclair : « *La difficulté provient surtout de l'absence de partenariat fort entre les universités et les entreprises, sans de tels partenariats, l'apprentissage risque de n'être qu'une modalité de financement supplémentaire des filières universitaires. Certaines écoles ont d'ailleurs compris l'intérêt de la formule et proposent de cursus par apprentissage qui n'en ont que le nom* ». C'est dire que le problème de l'insertion des diplômés, en rapport avec le partenariat entre les milieux de formation et les milieux professionnels mobilise de nombreuses actions. C'est ainsi que l'on réclame de l'université la révision de ses orientations de recherche afin que les savoirs qui sont produits en ses murs puissent profiter au développement économique national et/ou régional. La faiblesse d'implémentation de la politique de partenariat universités-entreprises, conduit l'étude à la question principale de recherche suivante :

Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative de la qualité de partenariat entre les Entreprises et les IPES?

De nos jours, les entreprises sont passées du monopole à la concurrence, dans un marché de l'emploi est emprunt à de nombreuses innovations. Les consommateurs des produits qui en résultent, parce qu'ayant une possibilité de choix devant une gamme très diversifié des produits, se montrent de plus en plus exigeants en termes de qualité. Les entreprises, pour leur part, exigent une main d'œuvre, plus qualifiée. Il est à noter tout de même que le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises est considérable, mais à en croire certains DRH, il pourrait s'améliorer avec l'adéquation formation-emploi. Ce qui passerait par une bonne connexion entre les milieux professionnels et les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi camerounais décrivent le manque de confiance, à eux témoignés par les entreprises, malgré leur profil.

De même, si le problème d'adéquation entre la qualification reçue et les exigences du milieu professionnel persiste; le phénomène inverse serait possible : si les demandeurs sont taillés à la mesure des offreurs d'emplois, ces derniers verront leurs chances de recrutement augmenter. D'où la question de recherche suivante :

Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de recrutement par les entreprises ?

L'un des objectifs du partenariat universités-entreprises est d'améliorer la lisibilité croisée entre les entreprises et les milieux universitaires. Ceci revient à : créer des rencontres régulières entre cadres dirigeants des entreprises et enseignants-chercheurs de l'université. Il s'agit aussi d'encourager la création de vice-présidents chargés des relations entreprises dans les universités, encourager la désignation de personnes références chargées des relations avec l'Université au sein des directions des ressources humaines des entreprises. Toutefois, si l'on peut parler actuellement de partenariat entre les IPES et les entreprises au Cameroun, l'on note une absence de formalisation des accords y afférents. Le niveau d'implémentation du partenariat IPES-Entreprises est encore faible. Les deux entités semblent souvent évoluer chacun en vase clos. Ce qui conduit la recherche à la question suivante :

Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de lisibilité croisée entre les entreprises et les IPES?

Selon le rapport de Thierry SIMON, 2006 : *« la politique de formation doit enfin englober toute la chaîne qui va de l'accueil et l'insertion professionnelle en faisant de l'orientation et de la préparation aux métiers une préoccupation perceptible dès le début des études. Ceci suppose des liens forts avec les entreprises..., mais aussi avec un portail université entreprise qui permet, à l'instar de ce que font les écoles d'ingénieurs, de constituer une base de données accessible aux entreprises, aux étudiants actuels et anciens, source d'un véritable réseau d'entreprises partenaires, comportant notamment les offres de stages d'emplois ».*

En rejoignant les propos de Thierry, l'étude se pose la question spécifique de recherche suivante :

Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas significativement du niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES entreprises ?

I.3 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

La présente étude se fixe un objectif général et des objectifs spécifiques.

I.3.1 Objectif général

Dans le cas présent, il s'agit de comprendre dans quelle mesure est-ce que le partenariat entre les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur et les entreprises pourrait contribuer à l'amélioration de l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais. Ce qui revient concrètement à juger de l'approche partenariale à mettre sur pied, afin d'améliorer l'insertion des diplômés.

I.3.2 Objectifs spécifiques

Comme objectifs spécifiques de l'étude, il s'agissait de :

- comprendre ce qui pourrait amener les entreprises à accentuer le niveau de recrutement des diplômés des IPES, afin de rendre leur insertion plus aisée;
- cerner les éléments de la lisibilité croisée entre les milieux de formation et les milieux professionnels susceptibles d'améliorer l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais;
- cerner les éléments de la connaissance réciproque du fonctionnement IPES-entreprise susceptibles d'améliorer l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais.

I.4 INTÉRÊT DE L'ETUDE

L'intérêt d'une étude renvoie à la pertinence du sujet, à sa capacité à solutionner un problème, à passer un message. À ce niveau, il s'agit de répondre à la question « à qui profite l'étude ou les résultats de l'étude menée par le chercheur ? ».

A cet effet, la présente étude compte profiter à un public multiple, à savoir : les entreprises ; le Gouvernement ; les promoteurs des IPES ; les diplômés, le planificateur de l'éducation, le Conseiller d'Orientation :

I.4.1 Aux entreprises

La formation, prise comme accompagnement, opportunité de capitaliser l'expérience, conduit l'entreprise à réaffirmer ses missions d'éducation professionnelle. Les compétences professionnelles construites en dehors des situations professionnelles sont peu en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi. Il revient alors à l'entreprise de proposer ces situations professionnelles.

En général, les entreprises sont souvent les principales cibles d'absorption des diplômés des IPES. Ainsi, avons-nous pensé à attirer leur attention sur leur rôle au combien déterminant, dans le délicat processus de définition, de renforcement de l'employabilité des jeunes. Au regard de la masse diplômée qui recherche l'emploi, il n'est pas réalisable que les entreprises recrute la totalité. Il serait bénéfique que les milieux professionnels s'activent dans l'imprégnation des jeunes à la connaissance effective du milieu professionnel, afin de renforcer leurs capacités. Les jeunes ainsi imprégnés, pourront aisément affronter l'auto-emploi, à défaut de manquer le recrutement dans une entreprise.

Les milieux professionnels sont priés de voir en la présente étude, la nécessité de se mobiliser dans le partenariat avec les milieux de formation. C'est la collaboration effective qui leurs permettra de participer par exemple, à l'élaboration des programmes à dispenser. En poursuivant les mêmes objectifs de qualification de la main d'œuvre, et maximiser par là, les chances de recrutement des diplômés.

I.4.2 Au Gouvernement

Nous avons également ciblé les décideurs, en matière de formation dispensée au niveau des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur. Nous essayons humblement de sensibiliser le Gouvernement, à travers le MINESUP sur la nécessité d'impliquer les milieux professionnels dans la formation et booster ainsi, l'insertion.

En s'intéressant au modèle de la triple hélice, une formation qui vise l'insertion, devrait nécessairement passer par une collaboration avérée entre les éléments constitutifs de ladite hélice. Il s'agit du Gouvernement, des milieux professionnels et des milieux de formation. À ce niveau, le Gouvernement met sur pied des politiques visant à améliorer, à court ou à moyen terme, la qualité de la formation et partant le niveau d'insertion des jeunes. Pour nous, c'est ce même Gouvernement qui devrait veiller à l'implémentation et à l'applicabilité des politiques tant pour les univers de formation que les milieux professionnels. La tutelle pourrait à cet effet, mettre un sérieux accent sur le partenariat. Une telle innovation

permettrait que la formation professionnelle cesse d'être un risque, mais l'assurance à une insertion réussie.

I.4.3 Aux promoteurs des IPES

Dans l'optique d'un développement durable, les promoteurs pourraient saisir la présente étude, comme un moyen de reconsidérer les points faibles du système partenarial mis en place entre les milieux de formation et les milieux professionnels. Cette orientation devrait être prise au sérieux, car ces milieux sont encore appelés à recruter les produits de leurs écoles.

I.4.4 Aux porteurs de titre

Parmi les cadres idéologiques généraux qui jouent un rôle déterminant dans la conception actuelle des pratiques en orientation. Nous avons : la centration sur l'individu ; la responsabilité qui lui est attribuée de se construire lui-même ; la centralité de l'activité professionnelle dans la construction identitaire et dans l'intégration sociale.

Pour Norbert Elias (1991), la société est vue comme «la société des individus», avec pour slogan «découvre qui tu veux être et construis-toi toi-même ». Aujourd'hui, toute société qui veut réussir considère chacun de ses citoyens comme un individu autonome, responsable et capable d'indépendance par rapport aux configurations concrètes dans lesquelles il se trouve pris. Cette représentation nous conduit à considérer le développement personnel de chacun comme une sorte de règle morale fondamentale qui pourrait s'énoncer ainsi: réalise-toi et intègre-toi par ta vocation professionnelle. Nous considérons de plus que l'engagement dans une activité professionnelle est une occasion privilégiée de cette construction de soi.

Le jeune est à cet effet interpellé à prendre lui-même son devenir en main. Il est vrai que l'apprenant n'est pas un acteur direct du partenariat entre les IPES et les entreprises, mais, il en est le bénéficiaire principal. Dans l'optique de l'effectivité du slogan « un étudiant, un emploi », il incombe au jeune la responsabilité de s'impliquer lui-même dans cette lutte qui est engagée en sa faveur.

I.4.5. Au planificateur de l'éducation

La planification de l'éducation permet de mieux cerner le rôle de l'éducation et de contribuer à définir des stratégies susceptibles d'apporter du changement. Cette étude aiderait le planificateur de l'éducation à prendre effectivement conscience, quant à la contribution possible des milieux professionnels dans l'insertion des diplômés. Ce qui pourrait l'amener agir de manière proactive.

I.4.6 Au Conseiller d'Orientation professionnelle

Le conseiller d'orientation professionnelle est le spécialiste en conseils et accompagnement du diplômé, potentiel demandeur d'emploi. Aussi, la présente étude lui permettrait-elle de prendre conscience du niveau d'implication que pourrait avoir le partenariat IPES-entreprises, sur l'insertion des jeunes. Il chercherait à adapter ses outils, et techniques au niveau de ce partenariat. Les résultats de cette recherche lui serviraient de guide, quant aux gestes à poser, dans ledit accompagnement. Dans l'optique de jeter efficacement sa pierre dans le processus d'amélioration, il revient au Conseiller d'aller, proposer ses services, dans les IPES.

I.5 DELIMITATION DE L'ETUDE

I.5.1 Délimitation thématique

Sur le plan thématique, nous nous situons dans le cadre des possibilités d'amélioration de l'insertion des diplômés IPES sur le marché du travail camerounais. D'où le thème suivant : *Partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais.*

Inscrite dans le vaste champ des Sciences de l'Éducation, le domaine de notre travail se situe à mi-chemin entre la planification et l'ingénierie de l'éducation. Dans ce sens, la visée est d'obtenir des changements qualitatifs sur l'insertion des diplômés, en agissant sur le partenariat entre le milieu de la formation et le milieu du travail. L'objectif final est de rendre la ressource humaine plus efficace et mieux adaptée aux besoins du milieu. Ceci passe par l'amélioration du système de formation.

I.5.2 Délimitation spatio-temporelle

La présente étude a été concentrée dans la localité de Yaoundé, pour des raisons d'accessibilité. En ce qui concerne les détenteurs de diplômes, l'emplacement du Ministère de l'Enseignement Supérieur a facilité le rapprochement avec ces derniers, indépendamment de la région ou de l'IPES où ils étaient formés. Par exemple, les détenteurs des BTS, DSEP et HND dans le cas du retrait de leur parchemin. Ce qui nous a permis de travailler avec les diplômés de plusieurs localités, sans vraiment effectuer de grands déplacements. C'est d'ailleurs grâce à cette première population que nous avons pu obtenir des informations qui ont permis d'asseoir la problématique. À cet effet, nous avons considéré la période allant de l'année de 2013 à 2015.

CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DU SUJET

Ce chapitre est relatif à la justification du problème de la recherche. Pour le présent travail, l'insertion théorique suivra la démarche suivante :

II.1 APPROCHE NOTIONNELLE

L'une des étapes essentielles d'une recherche consiste à définir les concepts clés qui constituent le thème du travail, élaboré par le chercheur. Une bonne approche notionnelle peut aller au-delà des concepts directement visibles pour ressortir les notions associées afin de mieux cerner le sujet de recherche.

A cet effet nous aurons à définir les notions telles que : partenariat, insertion professionnelle, marché du travail, Institutions Privées d'Enseignement Supérieur.

II.1.1 La notion de partenariat

Dans la majorité des pays industrialisés, le partenariat entre les écoles et les entreprises se traduit principalement par l'implantation de différents types de formation en alternance. Pour aider à mieux comprendre ce phénomène, les auteurs retracent d'abord l'émergence et le développement de la notion de partenariat en Amérique du Nord, principalement dans les secteurs de la formation professionnelle et technique. Ils tentent ensuite de dégager les types de partenariat que construisent les acteurs des milieux éducatifs et productifs impliqués dans quatre expériences d'alternance travail-études au Québec, à partir des représentations de leurs rôles respectifs dans l'alternance travail-études.

Le terme de partenariat se développe depuis environ une décennie dans les milieux de la formation professionnelle. Ceci exerce une fonction de légitimation du monde de la formation vis-à-vis de son environnement économique et social. Au-delà de l'effet de mode qu'il traduit, et des modifications effectives de certaines pratiques professionnelles qu'il exprime, il tend surtout à occulter la réalité des rapports économiques et institutionnels que les différents acteurs du système de formation construisent entre eux, ainsi que leur actuelle recomposition.

Pour Daniel Marcelli et Eirick Prairat, (2011): « *La relation professionnelle cherche à débusquer toute possibilité de surprise : le contrat est là pour garantir que rien de surprenant n'est à craindre. Les contractants, sur un pied d'égalité, définissent soigneusement au préalable tout ce qu'ils peuvent attendre l'un de l'autre ; il n'est pas question de se faire avoir, marque de faiblesse et de vulnérabilité ; il n'est pas question d'être surpris. Dans un rapport contractuel, il n'y a pas de bonnes surprises à attendre, il n'y a que des mauvaises surprises.* »

Le Larousse décrit le partenariat comme un système associant des partenaires. Il est donc important, si l'on veut comprendre le système lui-même, de comprendre les interrelations qui se nouent entre les partenaires et les niveaux d'actions. Cette notion, comme toutes celles portées par une série de mots très neufs (entrepreneuriat, actionnariat), est liée à l'économie libérale et à l'économie de marché. Cela se retrouve dans les mécanismes de concurrence et d'intérêts sur lesquels, les partenariats vont s'appuyer.

La notion se complexifie au niveau de sa racine latine "*partitio, partitionis*", qui signifie partager diviser, séparer, en admettant que s'il est possible de partager quelque chose avec quelqu'un. Il est aussi possible de partager une responsabilité en association avec quelqu'un. Le travail est donc simultanément conduit avec et contre l'autre. C'est une situation extrêmement complexe, bien connue en éducation physique à propos de la relation d'opposition/coopération. "*Travailler avec*" présente un risque, le risque de la confusion identitaire. Pour aller contre ce risque, pour marquer ses propres convictions, le travail se fait dans le même temps contre l'autre. Le paradoxe du partenariat, qui peut être la meilleure comme la pire des dans un système de "*personnes en charge de* », « *en association avec* », et le suffixe de "partenariat" désigne un système, une forme d'organisation inscrite dans l'action.

Être dans l'action avec l'autre, hors de l'école, n'est pas forcément une situation très bien maîtrisée par les enseignants. Cela veut dire manipuler des budgets, des ressources humaines, mais aussi être à l'aise avec la question de la communication, c'est à dire avoir un savoir-faire managérial qui ne fait pas nécessairement partie de la formation classique de l'enseignant. Le problème se pose à la fois dans l'action et au plan théorique.

Au plan théorique, c'est sans doute la sociologie des organisations (Crozier-Friedberg) qui permet de mieux comprendre ce qu'est le partenariat, la construction de son modèle collectif, ses principes d'action et des règles du jeu. Le partenariat est alors défini comme étant "*le minimum d'action commune négociée visant à la résolution d'un programme reconnu commun*". **C'est-à-dire que le partenariat ne se situe pas dans le projet ni dans le dogme mais authentiquement dans l'action, dans une action commune et négociée (qui**

n'a rien à voir avec la délégation et ou la sous-traitance). Mais les intérêts d'une municipalité ou d'une association ne sont pas les intérêts de l'école. Il faut donc qu'il y ait négociation. Ce qui est énergétiquement coûteux, mais indispensable puisque c'est elle qui va aider à tout instant, à tout niveau du système, à construire le rapport entre les identités en présence.

Pour Guy Pelletier (1997) : « la notion de partenariat a un champ sémantique flou et qu'il peut en conséquence constituer une véritable boîte de Pandore » celui-ci peut être « porteur d'une réflexion stimulante et nous inviter à revoir nos pratiques de gestion de formation, autant qu'il peut nous mettre dans une situation de relative dépendance à l'égard des idées du type prêt-à-porter au salon de la dernière mode de gestion ». Ainsi, en risquant de devenir un mot fourre-tout, on risque de vider le concept de toute sa substance et de son intérêt. Pour décrire ce mode de collaboration inter organisationnel d'une part, et de minimiser son intérêt pour décrire toute la complexité de l'engagement et de l'interrelation qu'il requiert, d'autre part.

Par ailleurs, piloter un projet de partenariat nécessite des habiletés politiques. La première consiste à choisir des personnes qui ont un réel pouvoir décisionnel, de l'influence et qui trouvent intérêt à s'engager dans le projet proposé. Ces personnes doivent sentir qu'à travers le projet, elles réaliseront des gains qui peuvent être autant symboliques que matériels. Ces gains devraient répondre à leurs besoins, à leurs projets personnels, à la vision qu'ils ont ou qu'ils entretiennent d'eux-mêmes. À défaut de la présence anticipée de tels gains, il peut s'avérer très difficile d'amorcer ou de maintenir un projet partenarial.

Une revue de la littérature, réalisée dans le cadre de travaux antérieurs a permis de constater qu'il existe un grand nombre de définitions du mot partenariat. Plusieurs auteurs soutiennent que ce qui fonde un partenariat, c'est avant tout la volonté des acteurs clés de faire ensemble. Denis Bourque (2008), parle de *travailler ensemble*, un projet de formation continue au regard des besoins et des objectifs communs de chacun des partenaires. Pour ce dernier, le partenariat s'entend généralement sous deux sens, le premier sens « renvoie à toutes formes de collaboration et de coopération entre des acteurs » alors que le deuxième sens désigne « une forme particulière et avancée de relations entre des acteurs.

Il s'agit d'une relation structurée et formalisée (par contrat ou par entente de services) entre des acteurs sociaux (communautaire, économie sociale, institutionnel, privé) impliqués dans une démarche convenue entre eux et visant la planification, la réalisation ou l'évaluation

d'activités ou de services» il peut aussi s'agir d'un partenariat, un programme ou une activité de formation.

La deuxième définition est celle de Boisclair (2008). Ainsi, elle désigne le partenariat comme :« une démarche par laquelle une organisation s'associe avec au moins une autre organisation dans le cadre d'une relation sur mesure et évolutive, qui s'entendent pour poursuivre un but commun et des objectifs compatibles, qui décident de mettre en commun des ressources humaines, informationnelles, financières et matérielles afin d'obtenir des résultats avantageux, dans le respect de leur mission, mandat et objectifs respectifs, tout en demeurant souveraines en dehors du partenariat».

Ces deux définitions permettent de conclure que, non seulement un partenariat ne s'improvise pas, mais que chaque partenariat fait l'objet d'un développement *sur mesure* et qu'il est *évolutif* en fonction du contexte, de la qualité de la relation entre les parties prenantes ainsi que des besoins des partenaires de *travailler ensemble*. De plus, son développement s'appuie sur de fréquents aller-retour, comme en témoignent plusieurs projets de partenariat ou de collaboration université-entreprise.

Dans le cadre de la présente recherche, le partenariat IPES-Entreprises est entendu comme la collaboration effective, de fond et non de forme, des deux entités, du point de vue de la Co-construction des savoirs des futurs demandeurs d'emplois. L'objectif ainsi poursuivi est de mieux répondre aux besoins du marché du travail, afin de faciliter l'insertion des diplômés des IPES. En d'autres termes, dans ce type de partenariat, il devrait avoir une franche collaboration entre les milieux de formation et les milieux professionnels, afin que les produits de la formation soient adaptés aux besoins réels du milieu de l'emploi.

II.1-2 Institutions Privées d'Enseignement Supérieur (IPES)

La loi d'orientation de l'enseignement supérieur d'avril 2001, dans son article 22, définit les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur comme des institutions « créées à l'initiative des personnes physiques ou morales privées ou par des organisations internationales dans les conditions fixées par les textes particuliers ». L'article 23, de la même loi dispose à son alinéa 2, que les Institutions privées d'enseignement supérieur comprennent : les établissements privés d'enseignement supérieur, laïcs ou confessionnels et les Universités privées. On retrouve dans les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, des formations professionnalisantes couronnées par des qualifications telles que (BTS ; DSEP ; HND et

HPD). De plus, avec l'avènement du système LMD, les IPES offrent, en partenariat avec les Universités d'État et/ou internationales, des formations donnant droit aux diplômes de Licence, Master Professionnels et Doctorat, dans des filières et spécialités innovantes.

D'après le Répertoire des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, (2014), les IPES fonctionnent sous le régime de l'autorisation. Ce qui habilite à ouvrir un établissement. L'agrément quant à lui est la reconnaissance du fonctionnement effectif et régulier de l'IPES en question. Ce qui donne droit à l'ouverture des filières, à la formation et à la présentation des candidats aux diplômes nationaux dans le respect des normes en vigueur. Les IPES fonctionnent également sous le régime de l'homologation ; celle-ci autorise l'IPES à délivrer des diplômes nationaux.

De manière générale, les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur comprennent :

- Les établissements privés d'enseignement supérieur, laïcs ou confessionnels ;
- Les universités privées.

Les règles générales d'organisation et de fonctionnement des IPES sont fixées par des textes réglementaires et/ou par des conventions internationales. Les conditions de diplôme pour entrer dans une IPES sont les mêmes que celles prévues pour les institutions publiques d'enseignement supérieur dispensant les mêmes formations.

Selon les données issues de la cartographie de l'enseignement supérieur de décembre 2014, la loi d'orientation et les textes subséquents relatifs à l'organisation et au fonctionnement des IPES ont favorisé un accroissement exponentiel du nombre d'IPES. En nombre, les Instituts Privés d'Enseignement Supérieur passent d'un effectif inférieur à 05 en 2001, pour un chiffre estimatif de 171 en 2014. Pour confirmer cette poussée en IPES, ce chiffre est passé à 185 en 2015.

Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, la définition la plus admise est celle proposée par l'INSEE. L'enseignement supérieur concerne alors les études post baccalauréat. Il s'agit du BTS, du DUT qui sont tous deux des bac+ 2. Il s'agit également de la Licence (bac+ 3), du Master et du diplôme de grandes écoles (ingénieur) bac+ 5, et enfin du Doctorat (bac+ 8 à bac +11 selon la spécialité).

II.1.3 Diplômés des IPES

Dans le cadre de cette recherche, est diplômé d'une IPES, tout détenteur d'un diplôme, obtenu après les études dans une Institution Privée d'Enseignement Supérieur. Il s'agit en effet, d'un détenteur de tout, servant de signal pour les recruteurs sur le marché du travail.

II.1.4 Insertion professionnelle

Jusqu'ici, il est peu aisé de donner une définition arrêtée du concept d'insertion professionnelle. Pour certains chercheurs, il s'agit d'un processus dynamique qui évolue dans le temps. Pour d'autres, c'est une étape bien précise dans le cycle de vie des individus. Ce processus permet à un individu ou à un groupe d'individus, d'intégrer le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi.

L'insertion professionnelle est définie comme une «quête d'emploi» qui débute lorsqu'une personne consacre son temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elle détient un emploi, en lien avec sa formation et son projet de vie personnelle. Elle peut aussi être définie comme un processus par lequel un individu passe de l'état de sortie du système de formation initiale à celui d'emploi stable. M.Vicent et B. Gendron (2013). Dans ce rapport, l'insertion professionnelle est vue comme l'accès à l'emploi. Elle est opérationnalisée par la situation d'activité. La situation d'activité d'un jeune étant l'état de ce jeune par rapport à l'activité économique.

Ainsi, l'insertion professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle. À ce niveau, les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle. Il s'agit ici des savoirs, savoir-faire, voire de capitaux financiers, dans le cas d'une création d'entreprise. L'insertion professionnelle peut aussi être facilitée par l'encadrement des pouvoirs publics. Dans ce cas, L'État intervient en amont de l'entrée sur le marché du travail par l'organisation et le financement du système éducatif.

En France par exemple, les analyses se focalisent progressivement sur les itinéraires de passage de l'école à l'emploi. L'insertion professionnelle est alors pensée comme un processus qui amène les jeunes sortants de l'école ou de l'université au statut d'actif « ordinaire ». Dans cet esprit, M. Vernieres (1997) la définit comme l'accès des débutants à une position stabilisée dans le système d'emploi.

Dans le cadre de la présente étude, l'insertion professionnelle est entendue comme tout processus mis en marche et de façon concomitante, par les chercheurs

d'emploi, les organismes de formation et tout autre intervenant tel que l'État, les agences de placement pour qu'une personne, bénéficiant d'une qualification, trouve ou crée un emploi. L'écart entre la formation et cet emploi devrait être négligeable, pour un meilleur rendement. De plus la rémunération liée à l'emploi trouvé ou créé devrait être conséquente à la qualification.

II.1.5 Marché du travail

De manière classique, le marché du travail désigne le lieu de rencontre de l'offre et de la demande du travail. C'est également le lieu où se fixe le montant de la rémunération du travail. Communément appelé marché de l'emploi, il s'agit du lieu théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi. Ici, deux acteurs sont indissociables notamment les employeurs et les salariés. Les premiers sont à l'origine de l'offre, les seconds de la demande. C'est sur ce marché du travail qu'est régulée l'activité professionnelle contre rémunération.

Le marché du travail est le plus souvent divisé en deux catégories :

- un marché ouvert qui recense les offres d'emploi diffusées par les entreprises ;
- un marché caché où les emplois proposés ne font pas spécialement l'objet d'annonces.

Dans le cadre d'une économie capitaliste, les « offreurs » de travail sont les travailleurs et les « demandeurs » de travail sont les employeurs.

Ici, l'économie du travail cherche à analyser la fixation de l'offre et de la demande de travail, ainsi que l'équilibre du marché du travail.

Pour les économistes néoclassiques, si le marché du travail fonctionne librement (sans intervention de l'État ou de syndicats), il permet cet équilibre entre offre (provenant des travailleurs) et demande (provenant des employeurs). Il naît alors le principe suivant : si les salaires réels peuvent baisser en cas d'excès d'offre de travail (de la part des travailleurs), les employeurs augmenteront leur demande, les offreurs baisseront l'offre et le chômage disparaîtra.

Ainsi défini, le marché du travail représente la destination des diplômés du système éducatif, lorsque les potentialités de l'économie en matière de production sont existantes.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons appréhendé la notion de marché du travail (que nous n'avons pas toujours dissocié de celle de marché de l'emploi), dans un sens plus large. **A notre sens, le marché du travail désigne, non seulement le lieu théorique de la demande et de l'offre du travail, mais aussi, il est inclus tout acteur intervenant dans**

le processus d'insertion professionnelle. Ceci est justifié par le fait que tout ces acteurs (promoteurs, Gouvernement, agence de placement, détenteurs des diplômes, employeurs...) influencent de façon significative le processus d'insertion.

II.1.6 La notion d'entreprise

D'après l'INSEE, l'entreprise est une « unité économique, juridiquement autonome et dont la fonction principale est la production des biens ou des services pour le marché ». Autrement dit, il y a entreprise dès que des personnes mobilisent leur talent et leur énergie, rassemblent des moyens matériels et de l'argent pour apporter un produit ou un service.

L'entreprise peut exister sous plusieurs formes. On peut la constituer seul, ce qui n'exclut pas la possibilité d'avoir des salariés. Dans ce cas, le créateur est l'unique propriétaire de l'entreprise. Elle peut aussi se constituer à plusieurs. Chacun est alors propriétaire de l'entreprise proportionnellement à son apport. L'actionnaire ou l'associé peut être une personne physique, une autre entreprise ou même l'État. L'entreprise est alors une entreprise publique. Toutes les autres sont des entreprises privées.

L'objectif de l'entreprise est de satisfaire ses clients pour gagner de l'argent. Cela permet de créer des emplois et de verser des salaires. Par le paiement d'impôts et de taxes, l'entreprise participe aussi à la vie collective.

Le présent travail a considéré l'entreprise au sens large du terme. Il s'agit de toute entité de production, privée ou parapublique pouvant offrir des emplois.

II.2 LA RECENSION DES ECRITS

La recension d'écrits, ou revue de la littérature dans le cas des études relativement longues, est l'ensemble des écrits sur lesquels se base le chercheur pour bâtir sa recherche. A ce niveau, Il a la latitude d'abonder dans le même sens, d'aller dans le sens de la complémentarité des faits, ou dans le sens contraire à ces positions antérieures.

Dans le cadre de notre recherche, la recension d'écrits obéit à la décision thématique. C'est-à-dire que chaque résumé ou courant de pensée aborde un aspect particulier du thème général de la recherche. Nous rappelons que le thème de la recherche porte sur le partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais. L'étude soulève concrètement le problème de la difficulté de l'insertion des diplômés des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur. Aussi, nous sommes-nous intéressés aux écrits relatifs à la problématique de l'insertion des diplômés du supérieur en général, au partenariat écoles-

entreprises comme stratégie de facilitation à l'insertion qui est notamment le problème central de la présente recherche.

II.2.1 La problématique de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur en général

La recension d'écrit sur l'insertion professionnelle des diplômés sur le marché de l'emploi s'est appesantie sur les aspects théoriques. Elle s'est également intéressé aux auteurs et différents courants de pensées, que nous allons développer dans les pages qui suivent.

II.2.1.1 Les approches théoriques des liens entre formation et emploi

Fondeur (1999), Green *et al.* (1999) proposent chacun une revue explicite des différentes approches théoriques des liens entre formation et emploi. Trois grandes approches se distinguent : la théorie du capital humain, la théorie de l'appariement et le modèle de signalement, au sein desquels se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi.

La théorie du capital humain envisage malgré tout, l'existence de périodes où les individus ou la société, investissent dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Un tel déséquilibre est néanmoins supposé temporaire, se résorbant naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises. Les premiers sont en effet incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les secondes sont encouragées à modifier leur organisation productive, pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié.

Notons qu'au niveau de cette théorie du capital humain, l'intérêt est porté sur l'emploi après la formation. Le postulat majeur soutient que le diplômé puisse trouver un emploi qui soit une sorte de compensation à l'investissement engagé pour la formation. L'appariement quant à lui, va au-delà du métier que l'individu trouve après sa formation. En d'autres termes, l'insertion est considérée réussie, si le métier exercé est en adéquation avec la formation reçue et la période d'attente.

Quant à la *théorie de l'appariement* (Jovanovic, 1979), les situations de déclassement constitueraient pour les individus des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat. Ces situations ne seraient néanmoins que temporaires, les individus déclassés étant incités à quitter leur emploi afin d'en obtenir un autre mieux adapté à leur niveau de compétence. Inversement, les situations de « sur classement » (cas où le niveau de formation initiale des personnes est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé) sont

envisagées comme pouvant être plus durables. En effet, dans un contexte où la demande de main-d'œuvre diplômée excèderait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, car cette situation lui est financièrement favorable.

Pour les théoriciens de l'appariement, la connaissance du passage de l'école au travail suppose de s'intéresser aussi au contenu des emplois occupés par les jeunes. L'accès à l'emploi n'épuise pas la réflexion sur l'insertion et le rôle de la formation dans ce processus. De même, la théorie s'interroge sur les caractéristiques des emplois occupés par les jeunes et sur le degré de correspondance entre l'emploi occupé et la formation reçue, même si l'évolution du marché du travail et des modes de gestion des ressources humaines rend cette notion difficile à appréhender.

Au-delà de la légère divergence qui existe entre ces deux théories, elles s'appliquent toutes, à l'insertion professionnelle. Pour la présente recherche, nous nous sommes appesantis sur les mécanismes susceptibles de remédier au problème d'insertion professionnelle.

Au-delà des postulats théoriques qui permettent de justifier la pertinence du problème ainsi soulevé, l'inadéquation entre la formation et l'emploi s'avère un vice au processus d'intégration des jeunes sur le marché du travail.

II.2.1.2 L'inadéquation entre la formation et l'emploi

Les résultats du travail de l'équipe de recherche du ROCARE au Bénin, sur l'analyse des problèmes que pose la qualité de l'offre de l'enseignement supérieur à travers l'insertion professionnelle des diplômés aboutissent à l'inadéquation entre les offres de formation dans l'enseignement supérieur, et les contraintes liées à l'insertion professionnelle des diplômés. Au nombre de ces contraintes se trouve le manque de professionnalisation de la formation, la mauvaise qualité de la formation aussi bien dans les universités publiques que dans les centres de formation supérieure privée et l'absence de pluridisciplinarité des diplômés.

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. J. L. Rontoupoulou (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.

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 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.

La sixième édition des subventions du ROCARE s'est tenue 29 Avril 2011 à Yaoundé sur le projet intitulé « *Pratiques pédagogiques dans les universités du Cameroun et insertion professionnelle des étudiants* ». L'analyse se fondait également sur le problème de l'inadéquation entre les besoins en mains d'œuvre exprimés sur le marché du travail et les compétences des diplômés. À l'aide de la théorie du capital humain, l'équipe de ce réseau a émis l'hypothèse de travail suivante : La difficulté d'insertion professionnelle des étudiants dépend des pratiques pédagogiques appliquées par les enseignants pendant le cursus universitaire desdits étudiants.

Dans la même lancée, une enquête « *Orientation scolaire et accès au marché du travail : cas de la ville de Yaoundé* » ancrée sur la réalité du chômage et du sous-emploi dont sont victimes les diplômés a été menée. À l'issue de cette enquête, de nombreux programmes d'aide à l'insertion socioprofessionnelle (FNE, PIASI, PAJEUR-U ; PIFMAS ; PACD/PME...) coexistent aux pratiques d'orientation scolaire et professionnelle depuis 1945. Le conseil et l'orientation scolaire et professionnelle ayant pour mission, entre autres, d'aider prioritairement les élèves et les étudiants à se connaître ; à connaître les milieux de formation et le monde de l'emploi. L'orientation professionnelle permet également aux jeunes, de s'intégrer facilement sur le marché de l'emploi. Il en résulte la question suivante : l'orientation scolaire influe-t-elle sur les choix professionnels des travailleurs au Cameroun ?

Fonkoua pierre (2006), dresse un état des lieux de l'école africaine à l'heure des choix. Il s'intéresse alors sur comment construire un système éducatif à la fois ouvert sur le monde et recentré sur la spécificité africaine. Face aux défis de la mondialisation l'école paraît peu apte à la formation professionnelle, en inadéquation avec l'emploi ; l'écart entre formation

théorique et demandes du monde du travail s'accroît. Pour l'auteur, le système éducatif devrait s'appuyer sur l'identification des valeurs éducatives pour l'avenir. Il se réfère ainsi, aux stratégies pédagogiques centrées sur l'élève et sur les besoins de la société africaine, selon la Nouvelle Approche Pédagogique initiée au Cameroun : *former l'élève personne pour une acquisition de compétences transférables dans son environnement*.

Pour certains auteurs, par contre, la difficulté à l'insertion professionnelle pourrait être liée à une sorte de dévalorisation que subissent les diplômés des institutions privées d'enseignement supérieur sur le marché de l'emploi actuel.

II.2.1.3 Le déclassement des diplômés des IPES sur le marché du travail

Eric Maurin (2009), présente le déclassement comme étant la rupture qui conduit un individu à perdre sa position sociale. Les diplômés du supérieur tendent à perdre leur prestigieuse place dont ils bénéficiaient sur le marché du travail pour des raisons diverses. Ce phénomène est également observé auprès des diplômés des IPES face, au marché du travail camerounais qui se complexifie au fil des temps.

Pour ce courant de pensées, la position de départ est qu'il existe des inégalités face au chômage des jeunes. Une période de récession renforce cet état de fait, car le marché du travail offre moins d'opportunités. Le problème du déclassement, renforcé par sa perception possède donc une triple dimension :

- sur le plan social, il augmente le coût de la perte d'un statut ;
- sur le plan psychologique, il entraîne une diffusion de la peur du déclassement ;
- sur le plan politique, les décisions et les comportements sont modifiés pour éviter d'être déclassé.

L'auteur soulève un fait marquant qui se vit même au niveau du Cameroun. Compte-tenu de la rareté des opportunités d'emploi dans le secteur privé, les diplômés professionnels recourent à la fonction publique. Par contre, le nombre de postes ouverts aux concours de la fonction publique reste stable, la concurrence devient alors très forte malgré le niveau de qualification. D'un côté, l'accroissement de la demande de recrutement des diplômés ne se traduit pas par un accroissement des postes d'encadrement, les générations de fonctionnaires issues de la récession sont plus diplômées que les générations précédentes. Cette position de l'auteur refait surface dans le cadre du présent travail, car ce phénomène est également vécu par les diplômés des IPES sur le marché du travail.

Tedou (2006), parlant du chômage et du sous-emploi des diplômés au Cameroun abonde dans le même sens du déclassement: « *La situation est plus alarmante chez les jeunes qui sont de plus en plus nombreux à arriver sur le marché du travail. [...] Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont particulièrement touchés par ce phénomène. Dans cet environnement économique, le diplôme ne facilite plus nécessairement l'insertion professionnelle, puisque le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction* ». Plus encore, un décalage s'observe le plus souvent après la formation, entre les conceptions des jeunes diplômés professionnels et celles des recruteurs des entreprises.

Par ailleurs, lorsque l'on compare les souhaits des jeunes diplômés à ce que proposent les recruteurs, on s'aperçoit que les critères remplis par les jeunes diplômés ne rencontrent pas toujours les attentes des recruteurs. Le décalage porte aussi sur la notion d'autonomie, qui est importante pour les entreprises et secondaire pour les jeunes diplômés. Ce qui témoignerait peut-être d'une communication peu suffisante entre les deux composantes qui sont, le monde des entreprises et celui de la formation.

Pour ce dernier courant, il ne s'agit pas forcément de la perte de valeur du diplôme, mais du déphasage qui existe entre ce que veulent les entreprises en situation de recrutement et ceux à quoi les demandeurs d'emploi s'attendent. C'est cette aubaine que saisit la présente recherche, pour ajuster effectivement la formation et de parvenir à une insertion moins hasardeuse. D'où le thème « Partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ».

Ce courant de pensée s'est attelé à dresser une sorte de listing relatif aux différents obstacles à l'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi. Nous pensons plutôt à une complémentarité. Dans le même sens, Fonkoua, (idem), dénonce l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Il propose l'éducation interculturelle comme une des solutions au problème de chômage et de sous-emploi qui sévit le Cameroun. La présente étude rejoint l'auteur lors qu'il défend la nécessité d'identifier les valeurs éducatives pour l'avenir, quand il montre ensuite l'intérêt d'une politique décentralisée des systèmes éducatifs pour une meilleure adaptation aux réalités locales. Le questionnement qui en découle est le suivant : comment resituer les apprentissages dans l'environnement immédiat de l'élève pour développer le sens des responsabilités, quels contenus pour programmes scolaires tournés vers le développement économique des communautés ?

Après avoir sondé les écrits antérieurs sur la problématique de l'insertion des diplômés sur le marché du travail, l'étude s'est penchée sur la vue générale du partenariat écoles-entreprises.

II.2.2 le partenariat université-entreprise, essentiel à la qualité de la formation

Pour ce courant de pensées, la politique des partenariats est engagée pour saisir à nouveau le train du développement après la crise financière. Il s'agit des partenariats université-entreprise, lesquels sont en général, essentiels à l'amélioration de la qualité des actions de formation. Ainsi, depuis les années 70-80, afin de poursuivre et de soutenir leur développement, les universités ont-elles été forcées d'explorer de nouvelles avenues. Cela se traduit par : l'élargissement de leur marché intra et extra territorial, le développement de nouveaux programmes d'études, la mise en place d'unités dédiées aux services, aux individus et aux entreprises, « développement de la formation continue et des partenariats ». Pour ne nommer que celles-là, à l'effet de s'ouvrir davantage aux besoins des individus et des entreprises.

D'autre part, cette recomposition a également eu pour effet d'intégrer la formation dans le travail, à favoriser l'individualisation de la formation et à proposer des ressources formatives adaptées aux parcours individuels. En d'autres termes, il s'agit d'une offre modulaire adaptable en fonction des besoins des individus et des entreprises. Ce qui justifie la mise en place d'unités de formation continue et leur déploiement. Ces unités et leur développement dans plusieurs institutions universitaires ont permis de générer des revenus autonomes importants, tout en leur permettant d'adapter leurs offres de services et de produits aux attentes et aux besoins des individus et des entreprises. Elle a également permis d'ouvrir de nouvelles opportunités aux personnes et aux entreprises. Enfin, c'est aussi à ces unités que l'on doit, dans une large mesure, l'émergence et le développement de plusieurs partenariats.

Pour Landry cité par Boisclair (2009), les partenariats dans le secteur de l'éducation « se concentrent principalement dans les domaines de la formation professionnelle et technique, de l'insertion sociale et de la recherche et développement (OCDE, 1992) ». Quant aux universités, elles ont construit des partenariats avec des entreprises, des organismes centraux, des ministères ou des organismes publics pour le développement et la dispensation d'une offre de formation.

A ce niveau, la collaboration dans la définition des différentes étapes d'élaboration d'une action de formation, le profil de compétences et des besoins de formation, l'élaboration

du plan de formation, du matériel pédagogique et des outils d'évaluation, peut avoir des effets positifs sur les résultats d'une formation. Cette vision des choses est soutenue dans la Lettre du Challenge Éducation-Entreprise (E+E) de novembre 2012.

II.2.2.1 Transformer l'école par le partenariat

En France, l'École est investie d'une double mission d'émancipation collective et individuelle. L'entreprise y est d'abord, un moyen d'autonomie financière, de réalisation de soi et de participation à la vie sociale, de près des trois-quarts de la population active. Une part de la promesse d'autonomie faite par la République et l'École aux jeunes, passe par l'entreprise, puisque c'est bien en entreprise que cette promesse, pour partie, se réalise. En ce sens, l'entreprise est légitime à demander à l'école de mieux préparer les futurs salariés qu'elle recrutera. Ensuite, l'entreprise est souvent une « deuxième chance » pour ceux qui n'ont pas pu réussir au sein du système scolaire. A cet effet, elle s'adapte à la diversité des profils et, en ce sens, elle a un savoir-faire spécifique à transmettre à l'école.

Pour ce courant de penser, il faut transformer l'école pour préparer l'avenir. L'on part d'une inquiétude selon laquelle, dans un contexte de compétitivité mondialisée des savoirs, que fait la France si 20% de ses jeunes quittent l'école sans aucune maîtrise des acquis fondamentaux. Il y a alors une nécessité sinon une urgence à ce que l'école se rapproche de l'entreprise.

Ces données ont permis d'aboutir à un construit pouvant servir de guide aux différentes parties prenantes dans une situation de partenariat, représenté dans le tableau ci-après.

Dimensions	Indicateurs
<p>la formalisation Degré de reconnaissance et de précision accordé par chacune des organisations à différents aspects du système interface d'une action de formation réalisée en partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> -les motifs d'établissement du partenariat ont été discutés -les objectifs et le contenu du partenariat ont été définis -l'identification et l'évaluation des risques sont adéquats -le rôle des organisations a été discuté -les fonctions des acteurs ont été définies -la structure de coordination a été définie -le contenu de l'entente de partenariat a été discuté
<p>l'intensité Degré de support accordé par chacune des organisations pour développer et maintenir une action de formation en partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> -le degré de crédibilité dont disposent les acteurs-clés est adéquat -la quantité de ressource fournie par les partenaires est connue et acceptée par les acteurs-clés et par la structure de coordination -la fréquence des interactions entre les organisations et les acteurs est suffisante -le temps investi par les organisations et les acteurs dans le partenariat est suffisant -le temps investi par les acteurs-clés dans la mise en œuvre d'une action de formation est suffisant
<p>la réciprocité Degré d'échanges entre les organisations dans le cadre d'une action de formation en partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> -l'apport en ressources a fait l'objet de discussion entre les organisations et les acteurs du partenariat -les avantages et les désavantages du partenariat ont été discutés et correctement mesurés par les acteurs-clés
<p>la mise en œuvre Capacité des organisations à mettre en œuvre une action de formation, à la gérer et à l'évaluer</p>	<ul style="list-style-type: none"> -capacité des acteurs-clés à planifier une action de formation en partenariat -capacité à établir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs de réussite de la formation en partenariat -capacité des acteurs-clés à mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation de leur action de formation en partenariat : relation partenariale, démarche, entente et résultats obtenus
<p>l'intégration Degré de contribution fourni par chacune des organisations de formation en partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> -la contribution intégrée de chacune des organisations dans les objectifs et les activités -la contribution de l'université ou de l'entreprise dédiée à intégrer le partenariat à ses autres activités organisationnelles -la contribution de l'université de la structure de coordination à intégrer le partenariat université-entreprise à l'ensemble de ses activités de formation
<p>l'autonomisation Capacité des organisations et des acteurs de prendre des décisions et d'agir dans une perspective de partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> -le degré d'autonomie de chaque partie a été discuté -le partage des rôles et des responsabilités dans le partenariat est équitable pour les parties prenantes -l'information circule librement entre les organisations et les acteurs du partenariat

Tableau 3: Proposition d'une grille d'appréciation de la santé des partenariats

La quintessence du contenu de ce tableau rejoint les travaux de Michel Boisclair, spécialiste dans le développement et la mise en œuvre de systèmes de formation dans l'ingénierie de la formation et dans le développement des programmes de formation selon, l'approche par compétence.

La croyance fondamentale ici est qu'un véritable partenariat université-entreprise contribue à une amélioration significative de la qualité de la relation et des actions de formation entre l'université et ses clients, individus ou entreprises. Certes, il peut y avoir des tensions entre les impératifs liés à la rentabilité et à l'amélioration de la qualité des actions de formations. Toutefois, les universités doivent apprendre à concilier les deux. D'où la démarche et l'outil proposés dans le sens d'aider, non seulement les dirigeants universitaires, mais également les gestionnaires ainsi que toutes les parties prenantes à mener un partenariat à terme, de la meilleure manière qui soit.

II.2.2.2 Le partenariat université entreprise : un moyen de développement de l'esprit d'entreprendre

Stimuler l'esprit d'entreprendre chez les jeunes, c'est aussi contribuer directement au redressement productif d'un pays. Et dans ce domaine aussi, l'école a un rôle central à jouer. Il lui revient alors d'intégrer « l'esprit d'entreprendre » dans ses programmes et ses référentiels. Pour cela, l'école a besoin de tous ses partenaires qui se sont donnés pour mission, de transmettre le goût de l'entreprise aux jeunes générations.

II.2.2.3 « L'Université est un partenaire stratégique de l'Entreprise et l'Entreprise est un partenaire stratégique de l'Université »

Selon un communiqué de presse du 17 mars 2014, après la signature de la charte d'engagement Entreprises-Universités, le groupe d'informations spécialisées AEF, a lancé une démarche conjointe donnant lieu à un foisonnement d'initiatives et d'idées nouvelles, aux quatre coins de France. Ceci vise à apporter une contribution concrète à la conviction selon laquelle « l'Université est un partenaire stratégique de l'Entreprise et l'Entreprise est un partenaire stratégique de l'Université ». Cette initiative contribue à : *favoriser le recrutement universitaire sur des postes à haut potentiel, améliorer la lisibilité croisée des universités et des entreprises et à améliorer la connaissance réciproque du fonctionnement de l'Entreprise et de l'Université.* L'on assiste aussi, aux Rencontres Universités - Entreprises (Palais des

Congrès, Paris). À ce niveau « *la formation, l'enseignement supérieur et la recherche sont des leviers de compétitivité futurs* », qui ne pourront être activés en dehors d'une interpénétration durable entre Université et Entreprise.

À cet effet l'organisation de campagnes de promotion des doctorats auprès des entreprises et des PME-PMI innovantes de la région, viennent justifier l'action. Une semaine de séminaire visant à sensibiliser les doctorants à l'esprit d'entreprise à travers la création d'un projet innovant, au sein de groupes projets pluridisciplinaires, appuyé par le développement d'un axe spécifique Entrepreneuriat au sein du catalogue de formation commun aux écoles doctorales y afférentes.

Du côté des universités « Une palette d'actions pour favoriser l'insertion des docteurs dans les entreprises. » « Les fondations ont permis une meilleure connaissance mutuelle entre universités et entreprises. ». En d'autres termes, parmi les trois engagements de la charte, le plus important est d'intégrer plus d'universitaires dans les filières d'élite qui génèrent des talents et de futurs dirigeants. Ce qui offre plus de chances de recrutement aux jeunes diplômés.

II.2.2 Stratégies axées sur la demande

Une étude a été menée au Canada, intitulée « Améliorer les chances de succès des débutants en mal d'insertion (DEMI) sur le marché du travail au Canada ». Il s'agit d'une série de programmes et politiques qui encouragent les employeurs à embaucher de jeunes diplômés. Cela implique les employeurs dans la création de passerelles entre les étudiants et le marché du travail, grâce à des partenariats impliquant des acteurs du milieu éducatif, de l'emploi et de la communauté. Le présent travail est inclus dans cette vision des faits car, lequel, le partenariat entre les milieux de formation professionnelle (que sont les IPES) et les entreprises pourrait être, une stratégie efficace dans le processus d'amélioration de l'insertion professionnelle.

II.2.3 Convention cadre du dialogue Universités-Entreprises : stratégie de favorisation de l'insertion

Pour Compétences Professionnelles Supérieures, un projet régional qui réunit des pays tels que l'Algérie, le Bénin, le Burkina-Faso, le Cameroun et bien d'autres, un partenariat a été initié et présenté comme stratégie pouvant favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et une solution au chômage récurrent des diplômés. Ce partenariat constitue ainsi, le cadre

juridique qui régleme la relation entre les Institutions d'Enseignement Supérieur, le gouvernement et les milieux professionnels, avec pour acteurs :

- le Gouvernement représenté par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;
- les Institutions d'Enseignement Supérieur, représentés par les recteurs pour les universités publiques et le président de l'Association Nigérienne des centres, Écoles, Instituts Professionnels et Techniques pour les institutions privées ;
- l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) ;
- le monde socioprofessionnel représenté par le Président de la Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Artisanat au Niger.

Le but de cette convention cadre est de fixer le cadre juridique du partenariat et de renforcer la coopération entre le Gouvernement, les Institutions d'Enseignement Supérieur et les milieux socioprofessionnels. L'objectif est de tendre vers une meilleure adéquation formation/emploi, pour une meilleure insertion professionnelle des diplômés. Elle définit en plus les règles devant régir le cadre général de partenariat que les parties s'engagent mutuellement à instaurer entre elles en vue de :

- développer le partenariat entre les institutions supérieures et les milieux socioprofessionnels ;
- identifier et réaliser les projets d'intérêt commun ;
- rechercher des partenaires extérieurs ;
- professionnaliser l'offre de formation.

Pour une opérationnalité de cette convention de partenariat, les parties prenantes s'engagent à désigner des structures responsables en leur sein. L'objectif visé est de conclure des conventions et accords particuliers d'application de la convention cadre dans leurs domaines d'intérêt respectifs, avec création des comités, en vue de l'insertion professionnelle des diplômés. Ces comités sont chargés de :

- s'assurer de la qualité de la formation, de l'enseignement et de recherche pour l'ensemble du secteur ;
- évaluer la pertinence des programmes par rapport aux besoins du secteur ;
- recommander avec pertinence la création ou la suppression de nouveaux programmes ;
- organiser les visites socioprofessionnelles au profit des étudiants ;
- gérer le placement en stages des étudiants.

Les comités chargés d'examiner les programmes ont également pour mission d'évaluer :

- les compétences développées dans les programmes pour répondre aux besoins du marché du travail ;
- les stratégies éducatives pour le développement de ces compétences ;
- les modalités d'évaluation de ces compétences ;
- l'évolution du métier ou de la profession ;
- les ajustements nécessaires pour maintenir l'adéquation des programmes aux besoins du marché du travail ;
- la conformité des programmes avec le système LMD.

Après cette documentation construite autour de notre thème de recherche, nous prenons en compte que l'insertion professionnelle des diplômés des IPES est devenu un problème majeur. D'une part l'accent est mis sur les fondements à la difficulté de cette insertion, d'autre part, sur l'une des stratégies pouvant contribuer à agir sur ces fondements et faciliter à cet effet, l'insertion de ces jeunes en souffrance.

Le présent travail, associe ces courants de pensées, pour se prononcer dans une des stratégies de collaboration, qui est le partenariat, afin de résoudre le problème posé par l'étude elle-même.

Dans le respect des normes de l'écriture en Sciences de l'Éducation, après cette phase de recension d'écrits, nous nous proposons dans les prochaines lignes de présenter le support théorique de la présente recherche.

II.3 THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Communément appelée théorie explicative du sujet, celle-ci permet de situer le thème de la recherche dans un canevas scientifiquement validé. Ici, le chercheur essaie encore de trouver ou de prouver un fait qui devra être soumis à la communauté scientifique.

Dans le cas de la présente recherche, nous nous sommes appuyés sur deux modèles théoriques notamment la Triple Hélice et le Capital Humain.

II.3.1 La Triple Hélice des relations université-industrie-gouvernement

La théorie de la triple hélice (Triple Helix) a été conçue au début du 21ème siècle par deux professeurs : Henry Etzkowitz (Université de Newcastle, Grande Bretagne) et Leydesdorff (Université d'Amsterdam, Pays-Bas). Cette triple hélice symbolise l'union du gouvernement, de l'entreprise et de l'université, qui sont des éléments clés de tout système innovant d'un pays.

Le cadre théorique sur lequel s'appuie le modèle de la Triple hélice est celui de **l'auto-organisation et de la coévolution** (Maturana, 1980; Luhmann, 1996). Dans cette optique, Etzkowitz et Leydesdorff considèrent qu'une double recodification est à l'œuvre dans le cadre de la dynamique tripartite université-industrie-gouvernement. D'une part, ceci peut être en parallèle par interactions entre les hélices, et de façon réflexive à l'intérieur de chaque hélice par récursivité. Par exemple sous la forme de consortiums de recherche regroupant des acteurs publics et privés échangeant continuellement des données scientifiquement et socialement utiles.

D'autre part, le modèle postule également que chaque pôle traditionnel, au contact des autres pôles à l'intérieur de la nouvelle strate de développement de savoirs, présente la faculté de se remodeler afin d'intégrer continuellement les nouveaux éléments de la dynamique externe et de faire face à certains événements internes (Shinn, 2002). Au respect de ce modèle, les acteurs industriel et universitaire pourront modifier leurs comportements de façon à s'adapter aux nouvelles exigences imposées par leur interaction avec les autres acteurs. Il en ressort que *« l'Université révisé ses orientations de recherche de manière à ce que les savoirs qui sont produits en ses murs puissent profiter au développement économique national et/ou régional »* (Etzkowitz et al., 2000).

Dans ce modèle, il apparaît que les relations université-entreprise-gouvernement soient présentées comme condition à remplir pour aboutir à une formation qui réponde aux besoins du marché du travail et facilite alors l'insertion des diplômés.

Pour les partisans de cette théorie, si l'entreprise ne participe pas à la définition des programmes d'enseignement, à inculquer des notions pratiques aux étudiants et si le gouvernement ne joue pas son rôle ; s'il ya pas implication mutuelle de ces trois composantes en amont, il y aurait entorse au système. Dans l'ensemble du système le modèle de la triple hélice introduit ainsi des innovations susceptibles de produire des changements et d'améliorer l'insertion des diplômés en aval.

II.3.1.1 L'Université Entrepreneuriale et ses caractéristiques dans la triple hélice

L'une des innovations visées par le modèle de la triple hélice voudrait que l'université révisé l'ensemble de ses politiques internes et ses orientations (Clark, 1998). Cette résolution permettrait à l'université de favoriser le transfert des connaissances et de répondre aux attentes fixées à son endroit en matière de contribution au développement socio-économique

Tout d'abord, au niveau interne, l'Université entrepreneuriale signifie une réinterprétation des tâches académiques traditionnelles, à la lumière des nouvelles exigences socio-économiques. *L'université reformule donc progressivement sa mission afin d'incorporer le paradigme entrepreneurial.* À titre d'exemple, l'enseignement s'étend désormais par le biais des opportunités offertes aux étudiants de mettre à l'épreuve leur savoir académique dans des situations réelles de travail. La position d'intermédiaire entre la sphère universitaire et les autres sphères institutionnelles, temporairement acquise par l'étudiant, permettrait ainsi de transcender l'intention éducative initiale (Etzkowitz et al., 2000).

Ensuite, *le paradigme entrepreneurial dicte également des changements au niveau des arrangements institutionnels.* En effet, il exige de l'université qu'elle fasse preuve d'une capacité accrue à interagir et à négocier avec les autres sphères institutionnelles, particulièrement l'industrie et le gouvernement. Au-delà de l'habileté de certains hauts dirigeants universitaires à s'engager dans des relations avec leurs homologues des autres institutions, l'université entrepreneuriale requiert une aptitude à établir des liens organisationnels de second niveau. Cet engagement lui offre la faculté d'identifier les convergences d'intérêts entre les organisations externes et l'université. Au fur et à mesure que le paradigme entrepreneurial s'institutionnalise au sein des universités, cette habileté centralisée (par exemple au sein de bureaux de valorisation) est alors appelée à se diffuser dans l'ensemble de la communauté académique.

Enfin, en plus d'établir des liens avec des organisations déjà existantes, l'Université en tant qu'entrepreneur, développe également la capacité institutionnelle de soutenir la création de nouvelles organisations « hybrides ». Telles la formation d'entreprises issues de la recherche académique (Webster et Etzkowitz, 1998; Etzkowitz, 2002) et la consolidation de liens inter-institutionnels via un projet innovateur commun. Cette capacité d'interagir à la frontière institutionnelle favorise alors l'apparition d'organisations trilatérales, hybrides, ayant l'avantage d'accroître les possibilités de collaboration entre les sphères Etzkowitz (idem). À cet effet, l'appellation "hybride" désigne deux réalités, à savoir: les réseaux étroits de collaboration entre les divers acteurs, où les chercheurs universitaires intègrent la recherche académique et les affaires privées dans une relation complémentaire. Ensuite, les firmes hybrides opérant à l'intérieur d'un cadre académique et ayant le potentiel de générer des défis considérables. Il s'en suit donc l'introduction de la culture entrepreneuriale dans la sphère universitaire.

Le modèle «Triple hélice», représente le modèle du développement innovant. Il est fondé sur le principe de l'interaction de l'université (U), de l'entreprise (E) et du Gouvernement (G). L'université joue un rôle déterminant dans ce processus, puisqu'elle favorise l'apparition de la composante-E. L'accumulation de savoirs dans l'université rend le milieu propice au transfert de technologies, au brevetage et à la création d'entreprises. Sans croissance de la composante-U, l'apparition même de la composante-E dans le modèle «Triple hélice» est impossible. En même temps la composante-U se voit influencée par les composantes E et G, qui peuvent définir les objectifs de recherche pour les chercheurs. Cette interaction ne diminue pas l'importance de l'université, puisque les objectifs ne pourront être atteints que par l'infrastructure universitaire développée. La réaction peut être soit positive soit négative, mais de toute manière l'accumulation de savoirs et de savoir-faire dans les universités et dans le modèle «Triple hélice» représente une valeur sûre et joue ainsi un rôle primordial dans le développement de l'économie de la connaissance.

Notre recherche s'inscrit en droite ligne du modèle de la triple hélice. Ici, dans le souci de faciliter l'insertion, la collaboration est validée incontournable. Dans le cadre de notre travail, par contre, il faudra encore sonder le partenariat sur le terrain, afin de voir dans quelle mesure il pourrait être utile à l'insertion.

De plus, cette théorie ne ressort pas clairement l'implication d'une telle collaboration sur l'insertion des diplômés. Comme facteur de facilitation à l'insertion des diplômés, nous nous sommes intéressés, spécifiquement au partenariat entre l'entreprise et l'université. L'étude dépasse les bornes du simple souci d'amélioration de la qualité des savoirs Co-construits. Par le canal de ce, l'étude trouverait un moyen de contribuer à l'insertion efficace des produits des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, sur le marché du travail camerounais.

Pour soutenir notre problématique, nous nous sommes également appuyés sur le capital humain.

II.3.2 La théorie du capital humain

Pour Gary Becker (2009), le capital humain est défini comme *«l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc.»* Ainsi, chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de

productivité, et, par hypothèse, de revenu. *Ce capital humain est un actif, un patrimoine, un stock susceptible de procurer un revenu.* C'est un stock de connaissances et d'expériences, accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements. À ce niveau, si un investissement est une opération réalisée par un agent économique consistant à acquérir des moyens de production, dans le cas particulier du capital humain, il s'agit pour l'investisseur d'accroître son potentiel productif, sa productivité future et donc son salaire. Le salaire est considéré comme le rendement du capital humain, la rémunération de l'investissement dans l'éducation.

Contrairement au capital physique ou financier, le capital humain est incorporé, c'est-à-dire qu'il est « produit » avec un capital intellectuel, de mémorisation. La personne qui se forme ne peut pas se démultiplier comme une entreprise pourrait démultiplier ses unités de production. Becker justifie ainsi que le taux de rendement marginal de l'investissement est décroissant.

L'analyse de Becker suppose une rationalité des agents économiques investissant dans le capital humain. En effet, tout investissement induit un choix et donc des coûts d'opportunité. L'investissement ou non dans le capital humain résulte d'un calcul coût-avantage de la part de l'agent économique, en supposant qu'il a toutes les informations nécessaires et qu'il fait les bonnes anticipations. Le coût d'un investissement en capital humain, comprend les coûts de la formation ou de l'éducation en elles-mêmes (frais de scolarités ...), les coûts entraînés par ce choix (logement universitaire, déménagement ...) et le coût de renoncement à ce qu'aurait rapporté le choix inverse : c'est le coût d'opportunité (le salaire qui aurait été perçu en entrant sur le marché du travail au lieu de poursuivre ses études). Un individu peut consentir à retarder son entrée sur le marché du travail, et à changer son arbitrage travail / loisirs, parce que le salaire qu'il attend ensuite est supérieur à celui qu'il aurait eu sans formation.

D'un autre côté, cette théorie soutient que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise. Lequel investissement passe essentiellement par la formation et Becker en distingue deux sortes : **la formation générale** (general human capital) et **la formation spécifique** (firm-specific capital).

La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise, puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur

l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer. L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que le travailleur achète sa formation.

La formation spécifique augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci. La firme n'accepte le financement de la formation que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement. Le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein mais inférieur à sa productivité en valeur. Ici, la différence avec le salaire versé représente la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise. La valeur de l'investissement dans une formation spécifique est perdue lorsque le contrat de travail est interrompu. Elle ne peut être renouvelée qu'au prix de nouveaux investissements. Cette distinction entre formation générale et formation spécifique présente un intérêt pour analyser les déterminants du « turnover » et pose les bases d'une réflexion sur les coûts de transaction sur le marché du travail. L'entreprise a donc intérêt à financer les formations spécifiques mais pas les formations générales car l'employé pourrait ensuite proposer son travail (devenu plus productif) dans une autre entreprise.

La théorie du capital humain fait de l'individu, un être maximisant ses revenus futurs entre travail et formation. Toutefois, par la distinction établie entre l'éducation générale qui élève le niveau de compétence des individus et la formation professionnelle, qui augmente la productivité de l'individu dans l'entreprise pour laquelle il travaille, la théorie du capital humain introduit l'idée d'éducation comme bien collectif. En effet, G.Becker considère que la formation générale peut être fournie par l'État ou directement payée par l'individu, tandis que les entreprises ont intérêt à financer la formation professionnelle (spécifique).

L'étude a fait mention de la théorie du capital humain dans la mesure où celle-ci éveille également la nécessité d'établir un partenariat avéré entre le milieu de formation et le milieu professionnel. Celle-ci gère le juste milieu entre les deux entités lorsqu'elle soutient que l'investissement, qui passe alors nécessairement par la formation, devrait profiter tant à au bénéficiaire de la formation, qu'à l'entreprise qui embauche.

II-4 PRESENTATION DES QUESTIONS DE RECHERCHE

Il s'agit d'un ensemble de questionnements qui motivent et guident la recherche. C'est aussi à travers ces questions que le chercheur mène des investigations autour de son thème. Les éventuelles réponses à ces questions conduisent à une conclusion, celle-là qui est en effet, l'aboutissement du travail. La présente étude s'articule autour d'une question générale et de trois questions spécifiques.

II-4-1 QUESTION PRINCIPALE DE RECHERCHE (QPR)

La question générale de cette étude est la suivante :

Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES ne dépendrait-il pas de façon significative de la qualité de partenariat entre les Entreprises et les IPES ?

II-4-2 QUESTIONS SPECIFIQUES DE RECHERCHE (QSR) OU CENTRES D'INTERET

Il s'agit des questions qui découlent de la question générale et dont les contenus devraient se retrouver dans celle-ci. En d'autres termes, la question générale est un ensemble, les questions spécifiques, des sous-ensembles. Les trois questions spécifiques de cette recherche sont les suivantes :

- **est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il de façon significative du niveau de recrutement par les entreprises?**
- **est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative de la lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises ?**
- **est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES ne dépendrait-il pas de façon significative de connaissance réciproque du fonctionnement des IPES et des entreprises ?**

Afin de mener les entretiens relatifs à ces centres d'intérêts sur le terrain, nous avons résumé toutes les données y afférentes dans un tableau synoptique. Il récapitule en effet la question principale, les trois centres d'intérêt ainsi que les indicateurs et modalités qui ont rendu l'analyse possible.

Tableau synoptique de la question principale de recherche, des thèmes, centres d'intérêt, indicateurs, modalités.

Thème	Question principale	Questions spécifiques	Centres d'intérêts	Indicateurs	Modalités
Partenariat IPES- Entreprises et insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais	Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de partenariat entre les IPES et les entreprises ?	Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de recrutement des diplômés par les entreprises ?	CIN°1 : le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises	-niveau de chance de recrutement dans l'entreprise partenaire - niveau de considération des diplômes des IPES par les entreprises -formation en alternance	-très élevé -moyennement élevé -pas du tout élevé
			CIN°4 : niveau d'insertion sur le marché du travail camerounais	-possibilité de trouver un emploi -possibilité de créer un emploi	- très élevée - moyennement élevée - pas du tout élevée
		Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de lisibilité croisée des IPES et des entreprises ?	CIN°2 : Le niveau de lisibilité croisée des IPES avec entreprises	-existence de personnels chargés des relations entreprises en universités -existence de chargés des relations avec l'IPES au sein des DRH. -niveau d'implication des professionnels dans les programmes de formation -existence des bases de données (référentiels de formation et de métiers)	- très élevé -moyennement élevé -pas du tout élevé
			CIN°4 : niveau d'insertion sur le marché du travail camerounais	-possibilité de trouver un emploi -possibilité de créer un emploi	-très élevée - moyennement élevée - pas du tout élevée
		Est-ce que le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais ne dépendrait-il pas de façon significative du niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES et entreprises?	Le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES et entreprises	-existence des modules de connaissance de l'entreprise - alternance des stages pratiques en entreprise -développement de l'entrepreneuriat -implication des professionnels dans la construction du projet	très élevé -moyennement élevé -pas du tout élevé
			CIN°4 : niveau d'insertion sur le marché du travail camerounais	-possibilité de trouver un emploi -possibilité de créer un emploi	- très élevée - moyennement élevée - pas du tout élevée

DEUXIEME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Le cadre méthodologique concerne la partie pratique d'un travail de recherche et repose sur trois chapitres à savoir : la méthodologie de l'étude (chapitre III), la présentation et l'analyse des données (chapitre IV), l'interprétation des résultats et suggestions (chapitre V).

CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Le présent chapitre présente et définit la méthodologie de l'étude. En d'autres termes, il s'agit du cheminement suivi pour mener la recherche. Afin d'atteindre l'objectif de l'étude, c'est-à-dire, comprendre dans quelle mesure est-ce que le niveau d'implémentation du partenariat IPES-Entreprises, pourrait œuvrer en faveur de l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais. Nous parlerons du type de recherche, de la population et de l'échantillonnage, de l'instrument de collecte des données, du déroulement de l'enquête.

III.1 TYPE DE RECHERCHE

Cette étude relève d'un domaine à mi-chemin entre la planification et l'ingénierie de l'éducation. Elle vise à comprendre, évaluer, dans l'optique de proposer un canevas avec pour finalité d'apporter une amélioration. Le travail s'inscrit dans la démarche générale de l'ingénierie en obéissant à des procédures et méthodes, à l'aide d'outils, dans des situations diverses pour favoriser la production.

D'une manière générale, s'il est acquis que la formation constitue un investissement de type immatériel, l'ingénierie de la formation, quant à elle doit donner du sens à la maîtrise des techniques ou de résolution de problèmes et de construction de la formation elle-même, sans céder à la tentation de l'utilisation de l'outil d'une manière irréfléchie ou mécanique.

Nous avons montré l'importance que nous accordons à la cohérence entre notre problématique et notre plan de recherche en précisant la nature et l'esprit de la démarche de collecte des données. Il nous reste toutefois à spécifier plus finement le statut que nous accordons à notre recherche.

Il est important de noter qu'il existe pour une recherche qualitative, de nombreux types, à savoir :

- La **recherche descriptive** qui cherche à articuler en une image cohérente la collection de faits qui se manifestent dans un objet d'étude. On cherche avant tout à donner une représentation exacte des événements sans essayer de les analyser ;
- La **recherche exploratoire** cherche à identifier des problèmes ou propriétés de situations ou événements complexes. Le propos est plus analytique : il ne s'agit plus seulement d'accumuler les faits ou de développer des hypothèses, mais de conduire une étude à partir de certaines idées ;

- La **recherche explicative** ('explanatory') est moins dépendante des faits puisqu'elle repose sur des propositions ou des hypothèses que l'on teste empiriquement ;
- La **recherche prédictive** a pour but d'arriver à des prévisions, souvent sous la forme de scénari.

Le tableau ci-après dresse les quatre types de recherche qualitative, selon la Méthodologie et protocole de recherche de Post et Andrew.

Type de recherche	Question	Usages principaux
descriptive	Que se passe-t-il ?	Développer empiriquement les fondements d'une étude à venir, illustrer une théorie
exploratoire	Comment l'organisation fonctionne-t-elle ?	Étude pilote permettant de structurer une étude plus large, permet de clarifier les variables en cause
explicative	Quelle est l'origine de... ?	Construire une théorie en testant des hypothèses
prédicative	Que se passe-t-il si... ?	Tester et vérifier des hypothèses

Tableau 4: Types de recherche qualitative selon Post et Andrew

Nous avons opté pour l'approche qualitative, dans un domaine à mi-chemin entre l'exploration et la prédiction. Celle-ci cherche à conduire une étude à partir de certaines idées. Cette étude se base sur les fondements de la difficulté de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, spécifiquement ceux des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, pour proposer une stratégie d'amélioration. Le canevas d'amélioration qui est proposé par l'étude devrait être expérimenté par des recherches ultérieures.

III.2 SITE DE L'ETUDE

L'étude relative au partenariat entre les IPES et les Entreprises et l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais a été menée dans la ville de Yaoundé uniquement. Les raisons de ce choix sont les suivantes :

- la forte représentativité de la région du Centre, Yaoundé notamment en Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, indépendamment des filières de professionnalisation ;
- les Services centraux du MINESUP ont été d'un grand apport, du point de vue informations et documentation, lequel est situé dans la ville de Yaoundé ;
- compte tenu du temps et de la faisabilité financière relativement limités, il nous a semblé plus objectif de choisir ce site pour l'étude ;

- la plupart des diplômés (BTS, DSEP, HND) y retire leurs attestations, indépendamment de l'institut de formation ; ce qui nous a permis d'exploiter cette première population pour les besoins de pré enquête de notre travail.

III. 3 PRÉSENTATION ET JUSTIFICATION DE LA POPULATION D'ÉTUDE

Pour mieux appréhender cette étude, il nous a été difficile de nous limiter à un seul groupe de population. L'insertion professionnelle des diplômés des IPES est certes le problème central de cette étude, mais, pour mieux sonder la pratique partenariale, des acteurs autres que les diplômés sont impliqués. Aussi la présente étude est-elle menée en direction des diplômés des institutions privées d'enseignement supérieur, des acteurs de l'offre privée d'enseignement supérieur ainsi que ceux impliqués dans le marché de l'emploi au Cameroun notamment :

- Les diplômés des IPES ;
- Les promoteurs ;
- Les milieux professionnels.

L'une des raisons de ce choix est que l'entreprise ne recrute pas que les diplômés d'un seul établissement. De plus, le niveau de disponibilité et la qualité de l'accueil nous ont également orienté. De même, nous n'avons pas spécifiquement préféré une filière plutôt qu'une autre, pour les raisons suivantes :

- il est vrai que les diplômés de toutes les filières ne rencontrent pas le même degré de difficulté en matière d'insertion, un diplômé en sciences sociales pourrait connaître plus de problèmes qu'un diplômé en médecine par exemple ;
- Au-delà de la réalité selon laquelle, toutes les filières ne rencontrent pas le même degré de difficulté d'insertion, mais, nul n'est à l'abri. Le marché du travail devient de plus en plus complexe, à tel point où à diplôme et spécialité égaux, un diplômé connait plus de problème à trouver un emploi qu'un autre.

Toutefois, nous avons le plus travaillé avec les diplômés des filières commerciales, bancaires, médicales, marketing, hôtelières, informatique.

Le choix des filières est justifié par la redondance, sinon la persistance avec laquelle les jeunes continuent de se faire former dans ces domaines. Cette affluence des diplômés est susceptible de rendre leur insertion difficile. La raison de cette difficulté se situerait dans l'incapacité du marché du travail, plus exigeant et plus sélectif et, à absorber cette pléthore de demandeurs. Les résultats de la présente recherche, comme dans l'optique de toute recherche

pourraient être généralisés à toute autre catégorie de diplômés des IPES, sous réserve des informations que nous aurons à collecter.

Pour les promoteurs et les entreprises, car il s'agit là des principaux acteurs du partenariat entre ces univers de formation et le milieu professionnel. Quant au Fonds National de l'Emploi, autant il joue le rôle d'interface entre les entreprises et les demandeurs d'emploi autant l'on peut noter une certaine neutralité dans les interventions. Nous avons à cet effet pensé que certaines informations nous seront fournies lors des entretiens avec une marge de biais très minimisable.

III.4 La constitution de l'échantillon

L'échantillon est un ensemble construit d'éléments représentatifs de la population de référence. Dans un paradigme qualitatif, nous avons opté pour l'échantillonnage de type théorique. À ce niveau, il s'agit de sélectionner les individus résumés les plus aptes à rapporter ou à traduire, selon leur expériences, des informations pertinentes pour la recherche proprement dite. En plus de la recherche documentaire, nous avons actualisé et viabilisé notre recherche par des entretiens auprès des personnes effectivement accessibles dans les différents groupes de référence définis. Les tableaux ci-après représentent les diplômés, par niveau d'étude et par catégorie d'une part, et les employeurs et les responsables des IPES d'autre part.

Diplômés	Effectif	Pourcentage
BTS, DSEP, HND	40	73%
A partir de la Licence Professionnelle	15	27%
Total	55	100%

Tableau 5: Identifiant des diplômés selon le niveau d'étude

Nous relevons que notre population est constituée à 73% des diplômés en deçà de la Licence Professionnelle, tandis que 27% ont à partir de la licence.

Au-delà du niveau d'étude des diplômés de la population, nous nous sommes également intéressés à l'aspect catégorie. Il s'agit des employés ou chercheurs d'emploi. Nous avons choisi de travailler avec quelques diplômés déjà employés, car ces derniers sont mieux placés pour fournir à la recherche, des informations sur certaines réalités de l'entreprise. Le

fait qu'ils soient déjà employés pourraient également leur permettre de mieux cerner les points faibles du partenariat, ou du système qui les a formés en général et être ainsi d'une grande utilité à l'avancée de la présente recherche.

Diplômés	Effectif	Pourcentage
employés	10	18%
Chercheur d'emploi	45	82%
Total	55	100%

Tableau 6: Identifiant des diplômés selon la catégorie

Le présent tableau nous fournit les données statistiques suivantes : 18% de diplômés déjà employés et 82% de ceux, en situation de recherche d'emploi.

Au regard de l'objectif général de cette étude, qui consiste en réalité à sonder l'orientation qu'il est possible de donner au partenariat entre les IPES et les entreprises, nous avons également identifié les enquêtés, selon que l'on soit employeur, ou responsables d'une Institution Privée d'Enseignement Supérieur.

Milieus professionnels	Effectif	Pourcentage
Responsables IPES	06	50%
entreprises	06	50%
Total	12	100%

Tableau 7: Identifiant selon que l'on soit employeurs ou responsable d'une IPES

Comme il a été mentionné plus haut pour la population de la recherche actuelle, nous avons intégré les responsables d'IPES, ceux des entreprises afin de mieux cerner le problème que nous essayons de résoudre. Afin de mieux cerner le phénomène étudié, nous avons opté pour un échantillon réduit.

III. 5L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES

En Sciences Sociales, nous distinguons, une gamme variée d'instruments de collecte des données : le questionnaire, l'entretien, l'interview, le focus-group. Dans le cas de la présente étude, nous avons utilisé comme instrument de collecte de données, l'entretien, plus précisément l'entretien semi-directif. Ce type d'entretien consiste à laisser une marge considérable de liberté et de possibilité à l'enquêté de participer, en tant qu'acteur, à la recherche.

Il est à mentionner que nous ne nous sommes pas lancés de façon directe sur l'entretien avec les enquêtés, vu le degré de sensibilité des thèmes à aborder. Aussi, avons-nous procédé à une phase de pré-enquête.

III.5.1 La pré-enquête

Dans le cadre de cette étude, nous avons procédé à quelques investigations aux fins de statuer définitivement sur nos questions de recherche. Avec le Directeur de l'Agence Centrale du FNE, qui joue le rôle d'interface entre les milieux professionnels et les chercheurs d'emploi. Ce groupe a été interpellé pour son caractère neutre, habileté ainsi à nous fournir des informations nécessaires à la position claire du problème de l'étude.

Il en ressort que les employeurs recherchent plus des jeunes qui trouvent du plaisir dans ce qu'ils font. Ils préfèrent parfois l'expérience professionnelle et les qualités individuelles que le diplôme. A leur niveau, plusieurs recruteurs ont souligné l'importance d'évaluer l'affinité entre le demandeur d'emploi et la culture de l'entreprise. Selon eux, l'embauche se fait selon des critères individualisés, l'employeur privilégiant certaines qualités individuelles qui correspondent à une certaine culture d'entreprise. Un DRH témoigne : *« En tête de la liste de nos critères de sélection se trouve le partage par le jeune des valeurs de notre entreprise. Nous recherchons des jeunes qui adhèrent aux valeurs que nous nous sommes donnés comme l'initiative, la responsabilité, l'autonomie, la persévérance. Nous croyons que nous pouvons avoir plus de succès avec des jeunes qui partagent nos valeurs même s'ils sont moins diplômés. La formation peut s'acquérir en cours de route »*. En un mot, **les entreprises voudraient avoir véritablement un mot sur la formation des jeunes qu'elles sont appelées à recruter au sortir de leur formation.**

A l'issue d'un entretien avec les mêmes responsables du FNE (lorsque nous avons manifesté le souci de connaître le point de vue des entreprises en général sur les diplômés des

institutions privées d'enseignement supérieur, en relation avec le niveau de leur insertion sur le marché du travail camerounais) nous sommes parvenus à l'analyse suivante :

- le diplôme en lui-même ne cause aucun problème, le problème se situe au niveau des contenus de formation liés à la filière ;
- les contenus de formation devraient préparer efficacement le jeune à l'insertion, soit par voie de recrutement ou par l'auto-emploi ;
- les stages de vacances devraient être fréquents (voire un mois de stage pratique en entreprise après un mois de cours théoriques). Ils doivent être effectifs, de sorte que le jeune cesse d'être réduit à des tâches subalternes qui n'ont rien à voir avec le travail. Cette logique rendrait le jeune, capable de maîtriser le fonctionnement de l'entreprise et rendrait son insertion, plus aisée.

Le FNE a mis sur pied un dispositif sur l'accueil, le bilan professionnel et l'orientation, renforcé par les techniques de recherche d'emploi, à l'intention des jeunes sans expérience professionnelle. Ces mesures viennent en amont de la recherche d'emploi, du fait de l'écart observé entre les chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises. L'objectif principal est de créer une passerelle entre le système de formation et le milieu professionnel.

Pendant nos travaux de pré-enquête, un questionnaire a été administré à 20 diplômés des IPES de filières diverses sur lesquels nous avons pu mettre la main à l'occasion du retrait de leurs attestations de réussite aux BTS, HND, DSEP.

D'après l'analyse des résultats du questionnaire ainsi administré, nous avons pu noter les suggestions les plus récurrentes suivantes :

- le diplôme aurait plus de valeur s'il répondait adéquatement aux exigences du marché de l'emploi ;
- pendant la formation initiale qui donne droit au diplôme, la pratique, surtout auprès des entreprises devrait primer sur la théorie ;
- une évaluation minutieuse et une considération des débouchés en lien avec la qualification devraient se faire avant de créer toute filière de formation professionnelle.

De manière générale, au bout cette pré-enquête menée auprès des employeurs d'une part, et des détenteurs des diplômés des IPES du Cameroun d'autre part, nous avons pu recueillir les informations regroupées dans le tableau ci-après :

Employeurs	Diplômés des IPES
<ul style="list-style-type: none"> - Le volet adéquation formation/emploi et même entre diplôme et qualification n'est pas toujours vérifié sur le terrain - Le diplôme des IPES sert plus de signal qu'il ne dote le détenteur des qualités réelles à affronter la tâche attendue - La formation en entreprise est presque toujours nécessaire après recrutement, ce qui est coûteux à l'entreprise et joue presque toujours sur le niveau de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme très peu adapté aux réalités du terrain (nécessité de formation sur le tas), (Institut Universitaire du Golf de Guinée) - Avant de créer une filière, il faut s'assurer des débouchés ; dispenser une formation expérimentée (Institut Universitaire du Golf de Guinée) ; - Formation à 90% théorique - le traitement salarial n'est pas toujours différent de celui des diplômés des facultés, et même, des moins diplômés

Tableau 8:Récapitulatif des informations issues des entretiens avec les diplômés et les employeurs pendant la pré-enquête.

L'étape de la pré-enquête nous a été d'une grande importance. Y faisant suite, nous avons réajusté le questionnaire afin d'obtenir la version finale qui nous a permis, de mieux récolter les informations. L'objectif à ce niveau était de parvenir, *via* la participation des enquêtés, à proposer une stratégie partenariale pouvant permettre de résoudre le problème de l'insertion professionnelle, posé par la présente recherche. Par ailleurs cette étape nous a permis de jauger le degré d'importance de notre étude et de cerner les points à écarter de nos futurs entretiens de terrain.

III.5.2 L'entretien semi-directif

Dans le cadre de la présente recherche, nous ne faisons pas de l'analyse documentaire, une étape à analyser systématiquement. Toutefois, la consultation des documents divers (ouvrages, thèses, mémoires, articles, rapports et compte-rendu des activités), physiques ou numériques liés à l'insertion des diplômés du supérieur a constitué le socle de ce travail. Pour le cas des documents numériques, nous sommes servis des moteurs de recherche tels que : Google chrome, Google scholar.

Compte tenu de notre objectif de recherche, l'entretien semi-directif nous a semblé particulièrement adapté. En effet, l'analyse des interprétations et les perceptions des

interviewés implique non seulement le repérage du contenu des propos, mais aussi un repérage de la structure et de la signification globale de ces interprétations. Dans ce sens, l'utilisation d'un guide d'entretien et la reformulation des raisonnements déployés par l'interviewé pourrait faciliter l'analyse de contenu. Par ailleurs, le fait que cette technique soit largement utilisée en gestion et particulièrement en gestion des ressources humaines conforte ce choix. En suscitant un effort permanent de compréhension des raisonnements produits, cette technique permet de soutenir l'attention de l'interviewer et l'oblige à entrer activement dans le monde de l'interviewé. Elle nous permet d'évoquer des éléments d'évaluation qui n'apparaîtraient pas dans les méthodes d'analyse tels que les récits de vie exceptionnels.

L'enquête par l'entretien est un instrument privilégié de l'exploration des faits avec la parole pour principal vecteur. Il s'agit alors des systèmes de représentations (paroles construites) et les pratiques sociales (faits expérimentés). C'est ainsi que l'on énumère :

- L'entretien directif pour des cadres stricts avec peu de liberté de paroles ;
- L'entretien libre pour un cadre non strict avec liberté de parole ;
- L'entretien semi-directif pour un cadre relativement strict et avec liberté de parole.

Le troisième type d'entretien a retenu notre attention.

Pour ce qui est du matériel d'enregistrement, nous avons procédé de manière directe, par ordinateur et la forme audio, dans le respect des normes éthiques et déontologiques de l'attitude de l'interviewer dans un entretien semi-directif à savoir :

- guider les discussions, ramener le débat vers le sujet principal avec subtilité et tact si nécessaire ;
- montrer une curiosité et un intérêt sincères pour la discussion et montrer une volonté d'explorer leur « savoir » pour le découvrir ;
- créer un climat de confiance, avoir une attitude de respect, d'ouverture et de tolérance, sans jugement ;
- adopter une attitude d'écoute active avec attention et sensibilité ;
- avoir une connaissance du sujet mais en gardant une attitude la plus neutre possible sans exprimer son propre point de vue.

III.5.2.1Elaboration du guide d'entretien

Il s'agit ici du guide d'entretien qualitatif, semi structuré individuel ou de groupe. Il permet de définir le déroulement de chaque entretien tout en restant souple dans la chronologie des différentes questions.

Après avoir assuré les participants de l'anonymisation des propos à recueillir, nous avons conçu certaines questions ouvertes (voir annexe) avant d'aller sur le terrain, en fonction de la personne à interviewer. À cet effet, nous avons opté de laisser la liberté à notre interlocuteur de s'exprimer. Nous ne sommes pas toujours allés sur le terrain avec une idée arrêtée. Aussi, la liberté d'expression laissée à l'interviewé, a permis de repenser certains aspects de la recherche et de mieux circonscrire le problème. En d'autres termes, les points de vue et informations des interviewés ont été une sorte de construit nécessaire à son aboutissement. Il est vrai que les questions ouvertes ne facilitent pas toujours l'interprétation, mais dans un paradigme exclusivement qualitatif, ce type de question donne la latitude à l'intéressé de s'exprimer librement, voire d'aller au-delà des pensées du chercheur.

Outre les questions sur le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais, nous avons conçu des questions sur les questions spécifiques notamment :

- le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises;
- le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises;
- le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement des IPES et des Entreprises.

Dans le tableau suivant, nous avons dénommé par A, le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises, par B, le niveau de lisibilité croisée et par C le niveau de connaissance réciproque.

Désignation	Indicateurs	Modalité
Centre d'intérêt sur le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises (A)		
A1	Chance de recrutement par l'entreprise	- très élevée (+)
A2	Intérêt des entreprises pour les diplômés des IPES	- moyennement élevée (+/-) - pas du tout élevée (-)
centre d'intérêt sur le niveau de lisibilité croisée avec les IPES et les entreprises (B)		
B1	présence de personnels chargés des relations entreprises au sein des IPES	-Très effectif (+) -moyennement effectif (+/-)
B2	présence des chargés des relations avec l'IPES au sein des DRH.	-pas effectif (-)
B3	Implication des professionnels dans la définition des programmes	
centre d'intérêt sur le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement des IPES et des entreprises (C)		
C1	- modules de connaissance de l'entreprise	- très effectif (+) -moyennement effectif (+/-)
C2	- stages pratiques en entreprise	-pas effectif (-)
C3	- implication des professionnels dans la construction du projet professionnel	

Tableau 9:Présentation du guide d'entretien selon les centres d'intérêts, indicateurs et modalités

III.6 METHODE DE TRAITEMENT DES DONNEES

Cette rubrique est consacrée au traitement des différentes données récoltées sur le terrain. Dans le cadre du présent travail, l'analyse de contenu a retenu notre attention. Ici, le chercheur rend lisible et décrit le contenu de ses entretiens effectués aux fins de l'étude, dans l'optique d'une analyse profonde et de l'interprétation. Ce type d'analyse repose sur un principe dit d'inférence. À cet effet on part du discours et on déduit de manière logique les connaissances sur l'émetteur du message ou sur l'environnement. C'est la technique la mieux indiquée pour traiter les données collectées à partir des entretiens et les questions ouvertes. Pour Badin, citée par Lilian Negura (2006), l'analyse de contenu est:

« Un ensemble de techniques d'analyse de communication visant, par des procédures systématiques et objectives de description du contenu des messages, obtenir des indications (quantitatives ou non) permettant l'inférence des connaissances relatives aux conditions de production/réception (variables inférées) des messages ».

L'analyse de contenu permet de répondre aux questions telles que : qui parle? Pour dire quoi? A qui? Comment? Avec quels résultats? Blanchet et Gotman (1992), distinguent plusieurs types d'analyse de contenu selon leur degré de formalisation à savoir :

- l'analyse par entretien, qui repose sur l'idée selon laquelle chaque entretien, dans sa singularité, est porteur d'un processus sociologique ou psychologique que le chercheur étudie;
- l'analyse thématique, qui découpe transversalement l'ensemble des entretiens et recherche de la sorte une cohérence thématique;
- l'analyse propositionnelle du discours, qui repose sur un découpage systématique du discours sur la base d'unités sémantiques. Elle établit les relations d'objet à l'intérieur de proposition et révèle la structure sémantique du discours;
- l'analyse des relations par opposition, qui repère les relations existantes, à travers l'ensemble du matériau entre les signifiants (les objets dont on parle) et les signifiés (ce que l'on dit à leur propos). de sorte que les signifiants et les signifiés s'opposent terme à terme.

Dans le cadre de ce travail, nous avons opté pour l'analyse thématique. Ce type est constitué de l'analyse catégorielle et de l'analyse de l'évaluation. L'analyse catégorielle emprunte une démarche quantitative et consiste à calculer et à comparer la fréquence d'apparition de certains thèmes et caractéristiques du discours. Elle est la plus ancienne et la plus courante et est fondée sur l'hypothèse selon laquelle la fréquence d'une idée témoigne de

son importante. L'analyse de l'évaluation porte sur les jugements formulés par le locuteur, leur direction et leur intensité ; l'analyse d'évaluation attire ainsi notre attention. La grille d'entretien ayant servi à nos travaux a été conçue suivante la logique ci-après :

La grille d'analyse de contenu des entretiens menés

code	thème	code	indicateurs	modalités des indicateurs des centres d'intérêts du thème		
				+	+/-	-
A	Niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises	A1	Chances de recrutement	+	+/-	-
		A2	Intérêt des entreprises pour les diplômés des IPES			
B	Niveau de lisibilité croisée avec les entreprises et les IPES	B1	présence de personnels chargés des relations entreprises au sein des IPES			
		B2	présence de chargés des relations avec l'IPES au sein des DRH.			
		B3	Participation des professionnels aux assises de programmes			
C	Niveau de connaissance réciproque entre les entreprises et les IPES	C1	modules de connaissance de l'entreprise			
		C2	Stages pratiques			
		C3	Implication des professionnels dans la construction du projet professionnel			

La grille d'entretien ainsi conçue a permis de matérialiser les informations recueillies concernant le niveau d'implémentation du partenariat entre les entreprises et les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur au Cameroun. Ainsi, nous avons sondé les points de vue

des interviewés afin de voir quel type de démarche partenariale à envisager, pour améliorer l'insertion des diplômés.

III.6.1 DESCRIPTION DU PROTOCOLE

Comme il a été indiqué plus haut, nous avons désigné par le signe (+) la case correspondant à la modalité où l'indicateur est le plus vérifié, la marque (+/-) où la tendance est moyenne, (-) pour une tendance négligeable. Le signe (*) indique la fréquence d'un paramètre.

Niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais					conclusions
code	thème	modalités			
A	Niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises	- très élevé (+)	- moyennement élevé (+/-)	- pas du tout élevé (-)	
B	Niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises	- très élevé (+)	- moyennement élevé (+/-)	- pas du tout élevé (-)	
C	Niveau de connaissance réciproque entre les IPES et les entreprises	- très élevé (+)	- moyennement élevé (+/-)	- pas du tout élevé (-)	

Tableau 1: Protocole d'entretien

Le protocole ainsi défini est une maquette qui nous permet de jauger le degré d'intérêt accordé au partenariat entre les IPES et les entreprises. L'objectif est ainsi d'aboutir à une meilleure orientation et une meilleure implémentation dudit partenariat.

Tous ces centres d'intérêts, qui ont été tiré du modèle partenariale de l'Université de Lyon 2, se rapportent au thème de notre étude à savoir « *le partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais* ».

L'insertion des diplômés des IPES sera d'autant plus améliorée que le partenariat sera mieux implémenté. Il s'agira du niveau d'intérêt que les enquêtés auront témoigné vis-à-vis des indicateurs des différents centres d'intérêts. De même, l'insertion sera moyennement améliorée lorsque le niveau d'implémentation du partenariat sera moyen, et médiocre lorsque la tendance emportera vers le niveau bas (pas du tout élevé).

Après la description du protocole que nous avons administré sur le terrain, la prochaine étape est la présentation et l'analyse des données.

CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSE DES DONNEES

Le présent chapitre consiste à présenter et analyser les résultats des investigations menées par le chercheur sur le terrain. En d'autres termes, il s'agit de rendre compte et de façon suffisamment perceptible, des différentes données de la recherche. L'on montrera clairement à l'aide d'outils choisis, comment on aboutira à une compréhension et une interprétation desdites données.

Pour le cas échéant, nous procéderons à l'analyse compréhensive car les résultats dépendront des réactions des enquêtés vis-à-vis des centres d'intérêts. D'où l'option pour le type compréhensif.

IV.1 PRESENTATION DES RESULTATS

L'étude porte sur le « partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ». Les centres d'intérêts y afférents sont :

- le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises ;
- le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises ;
- le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement des IPES et des entreprises.

Les enquêtés sont constitués des responsables des entreprises, des responsables et promoteurs des IPES ainsi que les diplômés.

IV.1.1 présentation des résultats issus des entretiens avec les diplômés

Enquêtés/centres d'intérêts	Niveau de recrutement des diplômés par les entreprises (A)		Niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES-Entreprises(C)		
	A1 (chance de recrutement)	A2 (niveau de considération des diplômés)	Module sur la connaissance de l'entreprise (C1)	Stages pratiques en entreprises (C2)	Implication des professionnels dans le projet professionnel(C3)
détenteurs de BTS (15)	-	-	-	-	-
10 détenteurs de BTS, 07 détenteurs du HND, soit 17 diplômés	+/-	+/-	-	+/-	+/-
Détenteurs d'un Master professionnel (13)	+/-	-	+/-	-	-
Détenteurs de Licence professionnelle (10)	+/-	-	-	+/-	-
score	4(+/-)/4(-)		4(+/-)/8(-)		
Tendance dominante	+/--(moyennement élevé)		- (pas du tout élevé)		

Tableau 2:Présentation des tendances issues des entretiens avec les diplômés des IPES, en fonction des différents centres d'intérêts abordés

En définitive, nous avons travaillé avec un total de 55 diplômés, soit 25 détenteurs de BTS, 07 détenteurs de HND, 13 détenteurs de Master professionnel et 10 détenteurs de la Licence professionnelle. En ce qui concerne les indicateurs des différents centres d'intérêt, il en résulte que :

- Pour le niveau de chance de recrutement des diplômés par les entreprises, nous avons :
 - 27% de la catégorie diplômé, soit 15 détenteurs du BTS se sont prononcés en faveur de la modalité (pas du tout élevé) ;
 - 73% comprenant 10 BTS, 07 HND, 13 Master et 10 Licence se sont prononcés en faveur de la modalité (moyennement élevé) ;

- Pour le niveau de considération des diplômes des IPES par les employeurs :
 - nous avons 69%, soit 15 BTS, 13 Master et 10 Licence professionnelle, en faveur de la modalité (pas du tout élevé), contre 31%, soit 05 BTS et 07 HND en faveur de la modalité moyennement élevé.
- Pour le module sur la connaissance de l'entreprise, 20 BTS, 07 HND et 10 Licence, soit 76% se sont prononcés en faveur de la modalité (pas du tout élevé) contre 13 Master, soit 24% dont 15 BTS, 07 HND et 10 détenteurs de Licence professionnelle (moyennement élevé).
- Pour les stages pratiques en entreprises
 - 50% dont 15 BTS et 13 Master en faveur de pas du tout élevé, contre 10 BTS, 07 HND et 10 Licence, soit 50% en faveur de la modalité moyennement élevé.
- Pour le niveau d'implication des professionnels dans la construction du PPP
 - La majorité, indépendamment du niveau, ont penché pour la modalité (pas du tout élevé).

De manière résumée, pour le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises, la tendance générale a été (+/-), c'est-à-dire, moyennement élevé. Pour ce qui est du niveau de connaissance réciproque IPES-Entreprises, la tendance dominante est (-), pas du tout élevé.

Le centre d'intérêt sur le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises n'a pas été abordé. Nous avons pensé que les diplômés n'étaient pas objectivement indiqués pour nous fournir des informations y afférentes.

IV.1.2 présentation des résultats issus des entretiens avec les responsables d'entreprises

Enquêtés/centres d'intérêts	Niveau de recrutement des diplômés par les entreprises (A)		Niveau de lisibilité croisée entre IPES-entreprises (B)			Niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES/Entreprises (C)		
	A1 (chance de recrutement)	A2 (niveau de considération des diplômés)	Présence des personnels chargés des relations en entreprise au sein de l'IPES(B1)	Présence de chargés de relations avec les IPES au sein des DRH (B2)	Implication des professionnels dans la définition des programmes (B3)	Module sur la connaissance de l'entreprise (C1)	Stages pratiques en entreprises (C2)	Implication des professionnels dans le projet professionnel
ECO Building	+/-	+/-	-	-	+/-	-	+/-	-
SOPECAM	+/-	+/-	-	-	-	-	+/	-
BICEC	+/-	+/-	-	-	-	-	+/-	-
SABC	+/-	+/-	+/-	+/-	-	-	-	-
AFRILAND FIRST BANK	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
score	5/5		6(+/-)/9(-)			6(+/-)/9(-)		
Tendance générale	+/- (moyennement élevé)		- (pas du tout élevé)			-(pas du tout élevé)		

Tableau 3:Présentation des tendances issues des entretiens avec les responsables des entreprises

Les résultats présentés ci-après concernent les indicateurs des trois centres d'intérêt de l'étude notamment le niveau de recrutement, le niveau de lisibilité croisée, le niveau de connaissance réciproque.

- **Autant pour le niveau de recrutement des diplômés que pour le niveau de considération des diplômés par les entreprises**
 - 100%, soit la totalité des entreprises ont opté pour la modalité (moyennement élevé).
- **Pour la présence des personnels chargés des relations en entreprises dans les IPES et vis-versa,**
 - 60% sont en faveur de la modalité, pas du tout élevé contre 40% moyennement élevé.
- **Pour le niveau d'implication des professionnels dans la définition des contenus de programmes,**
 - 40% moyennement élevé et 60% pas du tout élevé.
- **Pour les indicateurs concernant la connaissance de l'entreprise et celle sur l'implication des professionnels sur la construction du PPP,**
 - 80% pas du tout élevé contre 20% moyennement élevé, tandis que la tendance est inversée pour le niveau de stages en entreprise.

De manière générale, les entretiens avec les responsables des milieux professionnels nous ont permis d'aboutir aux tendances générales suivantes :

- (+/-), soit moyennement élevé pour le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises ;
- (-), soit pas du tout élevé, tant pour le niveau de lisibilité croisée des IPES avec les entreprises que pour le niveau de connaissance réciproque entre les IPES et les entreprises.

IV.1.3 présentation des résultats issus des entretiens avec les responsables des IPES

Centres d'intérêt Enquêtés	Niveau de recrutement des diplômés par les entreprises (A)		Niveau de lisibilité croisée entre IPES-entreprises (B)			Niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES/Entreprises (C)		
	A1 (chance de recrutement)	A2 (niveau de considération des diplômés)	Présence des personnels chargés des relations en entreprise au sein de l'IPES(B1)	Présence de chargés de relations avec les IPES au sein des DRH (B2)	Implication des professionnels dans la définition des programmes (B3)	Module sur la connaissance de l'entreprise (C1)	Stages pratiques en entreprises (C2)	Implication des professionnels dans le projet professionnel (C3)
PKFOKAM	+	+	+	+/-	+/-	+/-	+	+/-
HEC	+	+	+	+	+	+/-	+	+
SUB-DECO	+	+	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
SIANTOU SUP	+/-	+/-	+/-	-	-	+/-	+/-	-
MATAMFEN SUP	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	-
ISTAG	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
NDI SAMBA SUP	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	-
score	6(+)/8(+/-)		1(-),3(+), /17(+/-)			2(+), 3(-)/16(+/-)		
Tendance générale	+/- (moyennement élevé)		+/- (moyennement élevé)			+/- (moyennement élevé)		

Tableau 4:Présentation des tendances issues des entretiens avec les responsables des IPES

Concernant les trois centres d'intérêt de la recherche, nous avons :

- Pour le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises,
 - 43% des responsables se sont prononcés en faveur de la modalité (très élevé) contre 57% (moyennement élevé)
- Pour le niveau d'implication des professionnels dans la définition des programmes
 - 14% des responsables, en faveur de la modalité (pas du tout élevé) ;
 - 14% (très élevé) ;
 - 72% (moyennement élevé).
- pour le module de connaissance de l'entreprise, 100% de responsables se sont prononcés en faveur de (moyennement élevé)
- pour le niveau de stage
 - 29% des responsables d'IPES optent pour (très élevé) ;

- 71% se sont prononcés en faveur de (moyennement élevé).
- Pour le niveau d'implication des professionnels dans la construction du PPP
 - 43% des responsables se sont prononcés en faveur de la modalité (pas du tout élevé) ;
 - 14% pour (très élevé) ;
 - 43% pour (moyennement élevé).

A l'issue des entretiens avec les responsables des IPES, nous sommes parvenus à une tendance générale moyennement élevée. Cette tendance est issue de la moyenne entre les réactions des répondants, en fonction des indicateurs des trois centres d'intérêt.

La prochaine étape de la recherche a constitué à l'analyse des résultats ainsi présentés.

IV.2 ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE

IV.2.1 Analyse des résultats issus des entretiens avec les diplômés

Les résultats issus des entretiens avec les diplômés des IPES, montrent que le niveau de chance de recrutement est plus faible chez les détenteurs des BTS, HND, et relativement moyen chez les détenteurs de Master et Licence.

- En effet, les déclarations du premier groupe tendent à faire penser face au recrutement, il semble ne plus y avoir une considération majeure des diplômés des IPES vis-à-vis de ceux des universités d'État. Pour le recruteur, que l'on vienne d'une IPES ou d'une faculté, la formation en entreprise est nécessaire, parfois au même degré.

Un détenteur d'un BTS en Gestion-Comptabilité déclare « pour être franc, les recruteurs ne nous accordent pas plus de crédit, par le fait que nous venions d'une IPES, pour eux, c'est la même chose, nous pouvons faire les mêmes choses, nous avons les mêmes lacunes »

- Concernant le niveau d'implication des professionnels dans la construction du Projet Personnel et Professionnel, nombreux d'entre eux ont déclaré que les professionnels n'intervenaient pas du tout dans la construction dudit projet. Trois seulement se sont prononcés en faveur d'une tendance moyenne en signalant que très rarement les

professionnels sont intervenus. A ce niveau, certains des diplômés, ont déclaré ne pas être habitués avec la méthode du projet professionnel ;

Nous retenons que les professionnels devraient les assister dès les premiers instants de la formation, car la méthode du PPP a semblé attirer véritablement leur attention.

IV.2.2 Analyse des résultats avec les responsables d'entreprises

- Pour le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises, la presque totalité, s'est prononcée en faveur d'une tendance moyenne. En effet, ils reconnaissent eux même que le niveau de recrutement n'est pas satisfaisant. Les entreprises recruteraient plus, si les diplômés répondaient concrètement à leurs exigences ;
- Le niveau de lisibilité croisé a été le point où tous les responsables étaient unanimes. La logique de formation selon eux serait que les milieux professionnels aient un mot à dire sur la formation dispensée dans ces milieux de formation, mais ce n'est véritablement pas le cas dans la pratique.
- Concrètement, pour ce qui de la présence des responsables d'entreprises dans les IPES et vis-versa, ceci se passe de manière ponctuelle et non permanente, lorsqu'il s'agit des négociations des lieux de stages. Ils ont également décrié leur absence des milieux de décisions en ce qui concerne la définition des programmes de formation dispensé dans les IPES.
- Pour le niveau de connaissance réciproque entre les IPES et les entreprises, ils ont déclaré que, le demandeur d'emploi, ne prenait véritablement connaissance du milieu professionnel que pendant les moments de stages pratiques et dans une moindre mesure pendant les carrefours-métiers ou des foires d'entreprises. Il n'existe pas une connexion permanente entre le milieu professionnel et le milieu de formation.

Le Sous-Directeur des Ressources Humaines de la Société de Presse et d'Éditions de Cameroun (SOPECAM), par exemple, a déclaré que, de façon logique, le partenariat est salubre pour l'insertion des diplômés. Cette société a tenté des accords avec le CRADAT par exemple contre la garantie d'embaucher les meilleures des promotions. Malheureusement, cette initiative n'a pas tenu longtemps.

De manière générale, les responsables des milieux professionnels reconnaissent qu'ils ne sont pas réellement impliqués dans le fonctionnement des Institutions privées

d'enseignement supérieur. Le meilleur qu'il y aurait à faire serait de trouver un moyen de leurs laisser un mot à dire, tout au moins pour la formation des futurs demandeurs d'emploi qui vont soit, frapper à leurs portes plus tard, soit s'essayer dans l'auto-emploi.

- Pour ce qui est des stages pratiques, il en ressort que quelques IPES seulement vont négocier les lieux et les périodes de stages. À ce niveau, il existe parfois des recommandations, quant aux étudiants en prendre en compte par les entreprises. Généralement, c'est l'apprenant lui-même, qui négocie un stage dans une structure. Concernant le stage, plusieurs anomalies ont été soulevées pendant ces entretiens notamment l'inadéquation entre l'entreprise qui accueille, et la spécialité de l'apprenant ;

Un manque de formation pratique a été noté. Le stagiaire est généralement limité à effectuer des tâches subalternes au lieu d'être face à de véritables exercices qui lui permettront de prendre véritablement connaissance de la réalité professionnelle à laquelle il aspire.

- Quant au niveau d'implication des entreprises dans le PPP, les professionnels peuvent intervenir de façon ponctuelle, en cas de sollicitation par les étudiants. Ils les sollicitent pour des CV, lettres de motivation ou pour quelques connaissances sur la réalité liée aux métiers auxquels ils aspirent. Le PPP est encore très peu appliqué dans les milieux de formation au Cameroun, sauf quelques aspects.

IV.2.3 Analyse des résultats avec les responsables des IPES

- Il ressort des entretiens avec les responsables des IPES que les chances de recrutement et le niveau de considération de leurs produits (diplômés) par les milieux professionnels est moyen. Pour les recruteurs, quoique ces jeunes soient bénéficiaires d'une formation professionnelle, une fois recrutés, la formation en entreprises s'avère nécessaire. Selon certains responsables, les entreprises ont aussi leur logique de recrutement qui n'a pas toujours trait à la qualité de la formation, peut-être un problème d'effectif.
- Pour le reste, les chances de recrutement et le niveau de considération de leurs produits par les entreprises était moyen. Ils conseillent à ces jeunes de tenter leur chance dans l'auto-emploi.

- Pour les trois premières IPES investiguées (PKFOKAM, HEC et SUBDECO), les diplômés qui sortent de leurs milieux sont pris en considération par les milieux professionnels et ont des chances élevées d'être recrutés. Les dispositions préalables de contact vivant avec les entreprises, ont été prises. Ceci augmente les chances de recrutement de leurs jeunes.
- Pour les responsables d'instituts privés, les diplômés ont des chances relativement et un niveau de considération moyens, face aux recruteurs. Ceci pourrait s'expliquer d'après eux, par l'étroitesse du marché de l'emploi face à la demande sans cesse croissante de la masse diplômée au Cameroun.
- Concernant la présence des personnels d'entreprises dans les IPES et vis-versa, l'implication des professionnels dans la définition des contenus des programmes de formation, la tendance est moyenne.
- Pour les modules de connaissance de l'entreprise, les milieux de formation ont soutenu qu'ils déployaient suffisamment d'efforts. À cet effet, nous avons noté l'existence des enseignements dans les domaines tels que la Gestion d'Entreprises, la Gestion des Projets, dans la presque totalité des établissements avec lesquels nous avons travaillé.
- Les stages en entreprise sont effectués, mais, pour les promoteurs, cela dépend souvent aussi du niveau de collaboration et d'accessibilité des milieux professionnels. Pour reprendre les propos d'un promoteur « quand bien même il nous arrive de négocier un lieu de stage pratique avec une entreprise, il ne relève plus de notre compétence de coordonner le déroulement en entreprise, c'est à eux les responsables des entreprises de le faire ». À ce niveau la majorité des responsables des milieux de formation pense que les milieux professionnels devraient manifester un regain de considération vis-à-vis des apprenants qui viennent chercher de l'expérience auprès d'eux.
- Au niveau de l'implication des professionnels dans la construction du projet personnel de l'apprenant, les responsables des IPES ont déclaré que pour la rédaction des CV et lettres de motivation, il arrive que les enseignants aident les apprenants. La faiblesse a tout de même été reconnue au niveau des autres techniques de recherche de l'emploi telles que la simulation d'entretiens d'embauche, où les professionnels n'étaient pas vraiment impliqués.
- Au niveau du Cameroun, le HEC, situé au quartier Bastos, a fait du projet professionnel personnel et professionnel, un programme observable par les

apprenants, au même titre les autres modules de formation. Pendant la formation initiale, ce sont les professionnels qui interviennent pour accompagner les jeunes dans la maîtrise des techniques d'aide à la recherche de l'emploi et à la connaissance des comportements adaptés au métier souhaité. Ceci permet à l'apprenant de savoir exactement ce qu'il veut tout en se familiarisant avec le milieu professionnel pendant qu'il est encore en formation.

IV.2.4 Synthèse des analyses

modalités	Niveau de recrutement des diplômés par les entreprises A	%	Niveau de lisibilité croisée avec les IPES et les entreprises B	%	Niveau de connaissance réciproque du fonctionnement IPES-Entreprises C	%
Très élevé +	0	0%	0%	0%	0	0%
Moyennement élevé +/-	3(par les diplômés, entreprises, IPES)	100%	1(entreprises)	50%	1(par les IPES)	33%
Pas du tout élevé	0	0%	1(par les IPES)	50%	2(par les diplômés et les entreprises)	67%
Modalité dominante pour le thème	- (moyennement élevé)					

Tableau 5: Récapitulatif des résultats issus des entretiens, en fonction des thèmes et des catégories des enquêtés

A partir du tableau récapitulatif des tendances générales dictées par les entretiens des trois catégories avec lesquelles nous avons travaillé, il en ressort l'analyse suivante :

- Pour le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises, toutes les informations tirées des entretiens avec les trois catégories basculent vers la modalité +/- (moyennement élevé), soit 100%. Le niveau de recrutement est en général moyen, il serait fonction de la qualité effective du partenariat pratiqué sur le terrain.

C'est le lieu de rappeler les propos d'un DRH d'une entreprise « **si les milieux de formation nous laissent une marge de manœuvre effective dans la formation des jeunes, du moins, pour ce qui est de la qualité de la formation à dispenser, certainement, les chances de recrutement de ces diplômés s'élèveront...mais ce n'est pas toujours le cas** » ;

- Pour le niveau de lisibilité croisée entre les IPES-entreprises, il ressort des entretiens avec les responsables d'entreprises, que ce niveau est moyen soit 50%. Ce qui se traduit par la tendance dominante (-/+), moyennement élevé. A ce niveau plusieurs

responsables, les propos de notre travail de pré enquête s'accordent sur l'absence de partenariat IPES/entreprises. Avec les responsables des IPES, il en ressort que cette lisibilité est moyenne ; selon eux, ils reconnaissent les efforts qu'ils fournissent à leur niveau pour impliquer les entreprises ;

- En ce qui concerne le niveau de connaissance réciproque des entreprises et des IPES, la tendance dominante, soit (33%) est induite des résultats des entretiens avec les responsables des IPES qui ont reconnu pour la plupart que ce volet n'était pas du tout négligé dans la formation ;
- Pour les modules de connaissance de l'entreprise, nous avons noté dans leurs programmes d'enseignement, l'existence des enseignements y afférents. L'on y dispense par exemple des cours sur la Gestion d'entreprises, le Montage des projets et sur l'Entreprenariat dans certaines filières. Il en est de même pour les stages pratiques en entreprise, même si pour certains des promoteurs, les stages ne se déroulent pas toujours comme ils le souhaitent. Pour eux, il revient aussi aux entreprises de mettre un peu de leur équation personnelle, une fois les jeunes mis à leur disposition.
- Certains aspects du projet professionnels et personnel, tels que l'accompagnement par les professionnels et l'évaluation continue des connaissances, aboutissant à un bilan de compétence n'étaient pas encore pris en compte de façon formelle. certains ont d'ailleurs reconnu que l'accent devrait être mis à ce niveau. Selon eux, l'expérience professionnelle est un aspect d'autant plus important que les milieux professionnels le recherchent en situation de recrutement, indépendamment de la qualification.
- Pour les diplômés en général, il existe certes des modules relatifs à la connaissance de l'entreprise, mais les enseignements restent purement théoriques. À ce niveau certains ont déclaré qu'il n'y avait pas une différence véritable entre eux et les diplômés des universités d'État, si devant certaines situations ces derniers ne sont même pas mieux préparés.
- De même, la majorité des diplômés ont donné des informations contradictoires avec celles des IPES en ce qui concerne les stages entreprise. Si les diplômés recherchent les stages pratiques par eux-mêmes, comment s'attendre à du sérieux, de la part des entreprises ? Ils ont souhaité à cet effet que les stages soient vraiment pris en considération car les entreprises considèrent souvent cet aspect comme une expérience professionnelle en situation de recrutement.

- Pour le projet personnel, l'exemple a été pris avec les diplômés du HEC qui reconnaissent que tous les aspects du PPP sont implémentés dans leur structure de formation.
- du côté des responsables d'entreprises, les points de vue n'étaient pas différents. Pour eux, les choses restent encore très théoriques et renfermées aux seuls milieux des Instituts.

À cet effet, un DRH s'exprime : « nous ne refusons pas d'aider les jeunes. La formation est une affaire qui incombe la responsabilité, de l'État, des milieux professionnels et des Instituts en charge de la formation. Comment voulez-vous qu'un diplômé qui sort d'une institut dont nous ne connaissons rien, soit mieux considéré qu'un jeune qui sort d'un milieu de formation qui aura fait l'effort de nous impliquer dans la formation desdits jeunes que nous sommes appelés à recueillir, d'une façon ou d'une autre ».

Il en ressort que le niveau de connaissance réciproque entre les IPES et les entreprises est faible. À cet effet, les différents points de vue des interviewés devraient être pris en compte.

La figure ci-après représente la tendance générale des modalités, en fonction des trois centres d'intérêts de l'étude. Il s'agit du recrutement des diplômés par les entreprises, le niveau de lisibilité croisée avec les IPES et les entreprises et le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement des IPES et des entreprises.

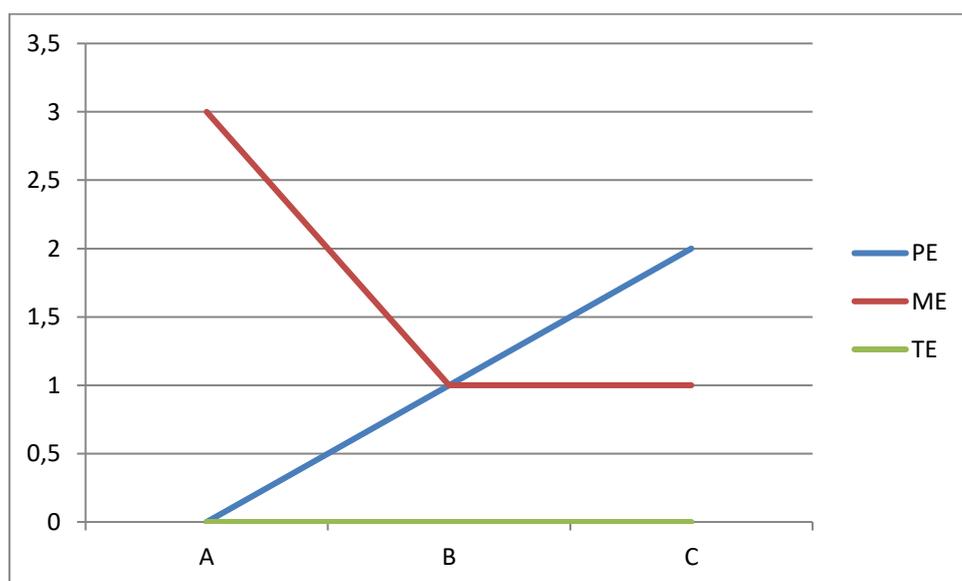


Figure 3: Présentation de l'évolution des modalités

Légende

PE : Pas du tout élevé

ME : Moyennement élevé

TE : Trop élevé

Le comportement des différentes modalités en fonction des trois centres d'intérêts permet d'aboutir à l'interprétation suivante :

- la modalité pas du tout élevé (PE) est croissante tant pour le niveau de recrutement des diplômés (A), de lisibilité croisée (B) que pour le niveau de connaissance réciproque (C). Ceci signifie ces trois centres d'intérêt ne connaissent pas d'amélioration. En d'autres termes, c'est le niveau d'insertion des diplômés qui n'évolue pas et tend même à décroître. Ainsi, le niveau d'insertion serait inversement proportionnel à la modalité. Si l'on veut améliorer l'insertion, il faudra agir sur les éléments du partenariat de manière à inverser la tendance de la modalité (PE).
- Pour la modalité moyennement élevé (ME), la courbe est décroissante au niveau du niveau de recrutement (A), elle se stabilise, sans évolution au niveau de la lisibilité croisée (B) et du niveau de connaissance réciproque (C). le comportement de la courbe de modalité témoigne que le niveau de partenariat est moyen. Aussi vrai que ces indicateurs du partenariat pourraient agir sur l'insertion, l'urgence serait d'agir sur ces éléments, si l'on veut améliorer l'insertion professionnelle.
- Pour la modalité très élevé (TE), la courbe est sensiblement nulle pour tous les centres d'intérêt. D'ailleurs, il serait difficile d'imaginer un marché de l'emploi où tous les demandeurs d'emplois sont adéquatement insérés.

Après l'analyse des résultats obtenus sur le terrain par le chercheur, il convient de procéder à l'interprétation desdits résultats afin de donner un sens à l'objectif fixé par la recherche. C'est ce travail que nous présentons dans le chapitre ci-après.

CHAPITRE V : INTERPRÉTATION DES RESULTATS ET SUGGESTIONS

Le présent chapitre consiste à interpréter les résultats analysés au chapitre précédent. Nous mentionnerons par la suite, les difficultés et les limites de notre recherche, avant de passer aux suggestions qui en découlent.

V.I INTERPRÉTATION DES RESULTATS DE L'ETUDE

Pour mieux interpréter ces résultats, nous avons procédé à une approche thématique. Il s'agit de l'interprétation des résultats de chaque sous-thème ou centres d'intérêt du thème de la recherche notamment :

- Le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises ;
- Le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises ;
- Le niveau de connaissances réciproque entre les IPES et les entreprises.

V.I.1 le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises

A ce niveau, nous avons considéré deux éléments à savoir la chance de recrutement et le niveau de considération des diplômés par les entreprises. En faisant un regroupement sur le tableau récapitulatif plus haut, relatif à l'analyse des résultats, les données du terrain, (indépendamment de la catégorie enquêtée) nous conduisent à la conclusion suivante : le niveau de recrutement est faible.

- En général, les diplômés, indépendamment de leur niveau de qualification estiment, d'après leur expérience, que, leurs parchemins perdent un peu de la valeur sur le marché du travail. Pour eux, il arrive même que l'on recrute un diplômé d'université à un poste où certains d'entre eux n'ont pas eu la chance d'être retenus. Pendant la pré enquête, certains détenteurs de BTS en sciences médicales (Institut Supérieur du Golfe de Guinée, par exemple) ont souligné, avec inquiétude que leurs diplômes ne sont pas reconnus sur le terrain alors que ceux-ci ont tout de même été délivrés. Pour eux, leurs chances de recrutement auprès des entreprises sont de plus en faibles.
- En revanche, certains diplômés des Institutions ont reconnu que leurs diplômes étaient privilégiés en entreprises. L'on retient qu'il s'agit pour la majorité des entreprises qui

sont en collaboration avec leurs milieux de formation. Ce qui facilite le contact pendant la formation initiale et par conséquent, augmente les chances de recrutement et facilite la création de leur propre entreprise.

- Pour les entreprises, les diplômés des IPES en tant que parchemins ne posent aucun problème. Le véritable problème réside dans la qualité des contenus et des pratiques d'enseignements qui ont conduit à la délivrance du diplôme. Pour eux, le jeune qui sort d'une formation devrait avoir une certaine connaissance des réalités de l'emploi. Ceci nécessite une pratique assistée par les professionnels et l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Au regard de ces diverses positions, la présente étude a noté que le partenariat, pourrait induire un regain des employeurs, vis-à-vis des demandeurs d'emploi, sortis des IPES, ce qui va de pair avec le niveau de leur insertion, est un facteur facilitateur de ladite insertion. Ce facteur est d'ailleurs un indicateur pointilleux de l'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi. Son accroissement entraînerait automatiquement l'accroissement de l'insertion.

En définitive, le niveau d'insertion des diplômés des IPES par les employeurs est de plus en plus faible. L'insertion est ainsi une fonction du recrutement. À ce niveau, le niveau de considération des diplômés n'est pas perceptible, il est dissout par les chances de recrutement. **En d'autres termes, plus les chances de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises augmentent, plus l'insertion s'améliore.**

Ces différentes positions permettent de comprendre que le partenariat devrait engendrer un regain de considération vis-à-vis des diplômés et contribuer ainsi à améliorer le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais.

V.I.2 le niveau de lisibilité croisée entre les entreprises et les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur

Le centre d'intérêt sur la lisibilité croisée a été évalué avec les paramètres relatifs à la présence des personnels chargés des relations en entreprise au sein de l'IPES ainsi que la présence de chargés de relations avec les IPES au sein des DRH. Nous avons également considéré l'implication des professionnels dans la définition des programmes d'enseignement dispensés dans les IPES.

➤ Pour cet aspect du partenariat, autant pour les milieux professionnels que pour les milieux de formation, les deux premiers paramètres n'ont pas une grande influence sur l'insertion des diplômés. L'accent est à mettre sur la fréquence, la qualité des rencontres entre les professionnels et les apprenants notamment dans les foires de l'entreprises, carrefour-métier et fora de l'étudiant. Les professionnels pourront y œuvrer en faveur, de façon ponctuelle. De cette manière, les étudiants pourront mieux s'imprégner des réalités des milieux professionnels, avoir des occasions de contact ; ce qui pourrait agir sur leur insertion plus tard. Si les professionnels ont déploré un fait, c'est la déconnexion des demandeurs d'emplois, du milieu professionnel, ce qui joue généralement en leur défaveur.

➤ Par contre, le niveau d'implication des professionnels dans la définition des programmes d'enseignement est le ventre mou dans le mécanisme mis en jeu dans le partenariat entre les IPES et les entreprises. Pendant que les promoteurs essayaient de nous convaincre de l'implication effective des milieux professionnels dans la formation, les responsables d'entreprises signalaient que les diplômés des IPES sont issus d'un moule dont ils n'avaient pas la moindre connaissance.

➤ Pour ce qui est du niveau de lisibilité croisée IPES-Entreprises, nous l'implication des professionnels dans la définition des programmes de formation, est parmi les éléments à prendre sérieusement en compte, pour agir efficacement en faveur de l'insertion des diplômés.

En d'autres termes, **le niveau d'insertion des diplômés pourrait être fonction du niveau de lisibilité croisée, laquelle fonction varie en fonction du niveau d'implication des professionnels dans la définition des programmes de formation.**

V.I.3 le niveau de connaissance réciproque entre les entreprises et les IPES

Le niveau de connaissance réciproque, a été évalué en fonction de l'existence des modules de connaissance de l'entreprise dans les programmes de formation, des stages pratiques en entreprises, du niveau d'implication des professionnels dans la construction du PPP de l'apprenant.

Il ressort du tableau récapitulatif, les données suivantes 33% en faveur de la modalité (+/-), soit moyennement élevé contre 67% en faveur de la modalité (-), soit pas du tout élevé. Ce qui veut dire concrètement que, selon les données du terrain, l'existence des modules sur

la connaissance de l'entreprise est effective, mais cela n'est pas suffisant, pour booster l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

- Par contre, en ce qui concerne les stages pratiques en entreprise, les responsables des IPES reconnaissent les efforts déployés, pour imprégner les jeunes de la culture de l'entreprise. Pour ces derniers, le déroulement effectif des stages, ne relève pas de leurs compétences, mais de celles de l'entreprise.
- Pour les diplômés, les responsables d'entreprises, les stages ne sont pas toujours faits comme il se doit.

Tout d'abord, il revient aux IPES d'en négocier les lieux les périodes pour leurs apprenants, en adéquation avec la spécialité apprise en théorie.

Les propos recueillis en entretien avec le DAC du FNE sont les suivants ; **« les stages sont essentiels, incontournables pour l'expérience professionnelle, si les entreprises privilégient l'expérience professionnelle, alors les stages devraient être pris au sérieux. Au lieu de faire le stage pour le stage, en limitant le stagiaire aux tâches subalternes, le réduisant au simple commissionnaire. Le stage devrait être une occasion pour l'entreprise de responsabiliser le futur employé. Ce qui veut dire qu'on devrait lui confier de véritables tâches, de véritables dossiers. Il se butera ainsi, à des difficultés une première fois, une deuxième fois, de manière à être capable de gérer la situation sans aucun problème. De cette façon il en repart avec des connaissances »**. pour lui ajoute-il au lieu que le stage soit une formalité à remplir, il devrait être une partie intégrante de la formation. Pour cela, il faudra revoir à la hausse, la durée et la période de stage des apprenants. Ce que l'on retient de ces propos est que le stage, lorsqu'il est effectivement pratiqué, a une influence sur l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi.

- Le PPP n'est pas véritablement implémenté, sauf quelques exceptions. Par contre, il s'est avéré un élément à prendre en compte par la majorité des promoteurs, surtout concernant les méthodes et techniques de recherche de l'emploi. L'implication des professionnels à ce niveau a été validée, compte tenu du fait que son implémentation est aussi une aubaine à saisir pour mettre constamment les étudiants avec les professionnels, toute chose qui pourrait œuvrer en faveur de leur insertion.

Nous retenons à ce niveau que, l'insertion professionnelle est fonction du degré de sérieux mis dans les stages pratiques, ainsi que du niveau d'implication des professionnels dans l'élaboration du projet personnel et professionnel du futur demandeur du travail.

Dans le cadre de la présente étude, nous nous sommes heurtés à quelques difficultés liées au déroulement du travail. De même, nous avons relevé quelques limites.

V.2 DIFFICULTES ET LIMITES DE L'ETUDE

V.2.1 Difficultés de l'étude

Pour le déroulement de la présente recherche, nous avons rencontré quelques difficultés, à savoir :

- la rareté des documents physiques, aussi, nous sommes-nous, majoritairement appuyés sur des documents numériques ;
- le manque de disponibilité de données statistiques concernant, spécifiquement l'insertion des diplômés des IPES, la plupart des statistiques parlaient de l'insertion des diplômés du supérieur en général ;
- la rareté des travaux antérieurs, relatifs au problème d'insertion des diplômés des IPES, encore moins sur le partenariat entre ces milieux de formation et les entreprises. A cet effet, nous nous sommes inspirés, du modèle partenariale de l'université de Lyon II, des travaux des autres pays, en général, que nous avons contextualisés ;
- la méfiance de certains promoteurs, vis-à-vis de l'étude, contrairement aux diplômés qui y ont témoigné un intérêt. Les responsables des IPES, pour la majorité voyaient en nos travaux, un moyen sournois de les espionner afin de leurs créer des problèmes. Ce qui a affecté la véracité de certains entretiens. Ceux-ci se sont parfois montrés hermétiques face aux entretiens. Nous nous sommes contentés souvent de ce qu'ils disaient même, lorsque certains gestes laissaient paraître le contraire.
- du côté des entreprises, nous avons également noté un manque de considération, au départ, vis-à-vis de l'étude. À cet effet, certains responsables nous donnaient de nombreux rendez-vous, sans jamais honorer. Nous nous sommes trouvés contraints de travailler uniquement avec ceux des responsables qui se montraient accessibles. D'où la typologie de notre échantillon en ce qui les concerne.

En dehors des difficultés rencontrées au cours de la présente recherche, il serait objectif de présenter quelques limites y relatives.

V.2.2 Limite de la recherche

Pour la présente recherche, nous avons opté pour l'approche qualitative. La limite vient du fait qu'au moment où nous nous sommes engagés dans cette recherche, nous n'avions pas de bases solides pour prétendre maîtriser cette approche. Mais, compte tenu de l'objectif visé par le présent travail, l'approche qualitative a été mieux indiquée. Nous avons opté pour l'analyse simple des données verbales transcrites.

V.3 SUGGESTIONS

Au regard des résultats de l'analyse de ce travail, nous sommes parvenus à formuler quelques suggestions. En effet, le présent travail s'est intéressé au partenariat IPES/Entreprises et comprend trois centres d'intérêts : le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises, le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises et le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement des entreprises et des IPES.

V.3.1 Suggestions découlant des résultats obtenus sur le niveau de recrutement des diplômés

Le niveau de recrutement des diplômés des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur s'avère moyen. En terme plus clair, ce niveau de recrutement décroît avec le temps. Conformément à la théorie du capital humain, l'éducation est un investissement, où l'acteur s'implique pour gagner quelque chose en retour. Ce qui revient à trouver un emploi, gagner un salaire proportionnel au niveau d'investissement atteint dans la formation. De même, nul ne s'inscrit dans une IPES pour le simple plaisir de le faire, mais si les jeunes, aidés parfois par des familles, supportent des coûts de formation de plus en plus élevés, c'est dans l'espoir d'une insertion aisée.

D'une part, les milieux professionnels soutiennent que le profil des produits des IPES est très peu arrimé à leur demande. Selon les responsables des entreprises, le problème réside dans la formation initiale qu'ils reçoivent et non dans le diplôme en lui-même. Il en résulte que le recrutement d'un diplômé nécessite toujours une formation en entreprise. Cette opération est parfois redoutée par l'entreprise, qui la trouve coûteuse.

D'autre part, lorsque le jeune n'est pas suivi par le milieu professionnel, le recrutement à des postes de hautes responsabilités n'est pas toujours évident en fin de formation. En entreprise, c'est le rendement effectif qui est recherché. Le fait que l'entreprise suive le jeune, l'assiste et l'accompagne, dans son parcours, invite à un gain de considération vis-à-vis du demandeur d'emploi, augmentant ainsi ses chances de recrutement. À cet effet nous avons formulé les suggestions suivantes :

- En considérant que l'effectif total des demandeurs d'emploi, ne saurait être recruté par les entreprises, les milieux professionnels devraient tout de même relever leur confiance face à ces jeunes. Dans le sens d'amortir les dépenses engagées dans la formation, les entreprises pourraient signer des contrats avec les demandeurs d'emploi. Le contrat devrait par exemple stipuler que pendant une certaine période, la nouvelle recrue aurait un moins perçu sur le montant, à lui alloué mensuellement. Dans cette logique, l'entreprise augmenterait ses chances de gains et offrirait plus d'opportunités aux jeunes.
- Du côté des promoteurs, ils gagneraient à se rapprocher effectivement des milieux professionnels pour une évaluation effective des besoins en profil. Ce qui passe par une franche collaboration entre les deux milieux.
- En situation de formation, le jeune devrait être sensibilisé sur l'impossibilité des entreprises à recruter tout le monde. En un mot le jeune qui s'investit dans une formation professionnelle devrait être matériellement et psychologiquement préparé à réalité selon laquelle la formation ne garantit pas toujours une meilleure insertion. Une raison de plus, d'évoluer en collaboration avec les milieux professionnels, ce qui pourrait orienter les futurs entrepreneurs. À cet effet, le Gouvernement a pensé, aux incubateurs d'entreprises dans les universités, pour encourager et accompagner les jeunes dans le montage des projets. Au MINPMESA par exemple, il existe une structure spécifiée et disponible dans l'accompagnement des micro-entrepreneurs.
- De manière générale le point de départ pour toute création d'un établissement privé d'enseignement supérieur devrait être le diagnostic des besoins du marché de l'emploi. C'est le marché du travail qui devrait guider la formation et non l'inverse.

V.3.2 Suggestions découlant des résultats obtenus sur le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises

Au regard de la faible lisibilité croisée IPES-Entreprises, l'on note que le niveau d'implication des professionnels dans la définition des programmes de formation est négligeable, il faudra mettre un accent pour renforcer le niveau de lisibilité. Les suggestions qui en découlent sont les suivantes :

- Pour que les milieux professionnels soient mieux impliqués dans la définition des contenus de formation, il faudra impliquer les professionnels dans l'enseignement des matières strictement professionnelles. Un exemple, une discipline en audio-visuel, Marketing serait mieux expliquée par un professionnel de la matière. A défaut de faire dispenser les matières professionnelles par les enseignants professionnels de la matière eux-mêmes, la pratique devrait strictement relever de leurs compétences.
- L'une des conditions de validation d'un programme devrait être l'implication des professionnels dans la construction de celui-ci.

V.3.3 Suggestions découlant des entretiens sur le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre les IPES et les entreprises

Pour les mécanismes effectivement mis en jeu, au niveau du partenariat IPES-Entreprises, il ressort des résultats de nos analyses que le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement est également faible. Les suggestions qui en découlent sont les suivantes :

- Au niveau des modules sur la connaissance de l'entreprise, nous proposons que les professionnels interviennent de temps en temps, et de façon effective.
- Pour le volet pratique, les responsables des IPES devraient s'impliquer pour que leurs produits profitent fréquemment des séjours en entreprise. Ceci permettrait la mise en pratique, effective des acquis de la formation. Les responsables des entreprises sur ce point devraient manifester un regain de considération vis-à-vis des jeunes qui viennent solliciter des stages.
- Au niveau du projet personnel et professionnel, l'accent doit être mis sur la maîtrise des techniques de recherche de l'emploi. Pour cela les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur se doivent d'intégrer les conseillers d'orientation professionnelle. Ainsi, le Conseiller assistera, accompagnera les apprenants dans la

formation. La Sous-Direction chargé de coordonner la formation devrait agir parfois avec un peu plus de rigueur dans certaines mesures prises à l'endroit des promoteurs. Plusieurs IPES, qui ne remplissent pas effectivement les conditions fixées par la réglementation en vigueur, continuent tout de même de fonctionner, sous l'œil passif des décideurs. Pour quelle fin continue-t-on de former les jeunes ? Si le principal motif d'ouverture des IPES semble ne pas toujours être directement celui de résoudre le problème d'insertion.

- Au même titre que la signature d'un accord –cadre, la signature d'un accord de partenariat devrait également être une des conditions d'ouverture d'une IPES. Ainsi, en fond de dossier l'on devrait retrouver en clair un document cosigné entre un promoteur et une ou plusieurs entreprises.
- Le tableau ci-dessous, présente le prolongement des suggestions faites au terme de notre étude.

Pour le planificateur de l'éducation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conception d'un canevas de partenariat à soumettre à l'étude pour une utilisation ultérieure. 2. Proposition de séminaires de sensibilisation et/ou de formation sur le bien-fondé de ce type de partenariat. 3. Impliquer les promoteurs, les entreprises et les responsables du MINESUP
Pour le conseiller d'orientation	<ol style="list-style-type: none"> 4. Constituer une grille d'aide à l'insertion à proposer auprès des IPES. 5. Insister sur l'introduction des séances d'animation dans les IPES, comme c'est le cas dans le Secondaire.
Pour les promoteurs des IPES	<ol style="list-style-type: none"> 6. Prendre pour point de départ les milieux professionnels avant toute idée de création d'un établissement. 7. Signifier auprès des Services du MINESUP pour introduire les conseiller d'orientation comme personnel intégré. 8. Mettre sur pied des formations courtes et pratiques en fonction des besoins du milieu
Pour les responsables des entreprises	<ol style="list-style-type: none"> 9. Aller vers les milieux de formation pour mieux faire comprendre leur politique. 10. Concevoir un référentiel de métiers et formations qui servirait aux deux parties
Pour les diplômés	<ol style="list-style-type: none"> 11. L'étudiant doit être l'acteur de son propre projet. 12. Aller vers les services d'orientation, à l'exemple du COSUP dont les portes restent ouvertes à tous. 13. Se familiariser avec le FNE qui reste disponible et qui est susceptible de dire ce que veulent les milieux professionnels.
Le MINESUP	<ol style="list-style-type: none"> 14. prendre des mesures fermes d'encadrement des rapports entre les IPES et les entreprises, notamment en balisant les partenariats et le financement de la recherche 15. réfléchir sur la possibilité d'un Arrêté modifiant et complétant l'Arrêté

	N°01/0096/MINESUP/ du 07 décembre 2001, une 14 ^{ème} disposition fixant pour condition de création d'une IPES, la signature d'un accord de partenariat entre cette IPES et une ou plusieurs entreprises.
--	---

Tableau 6: Complément aux suggestions

CONCLUSION GENERALE

La présente étude a porté sur le thème intitulé « partenariat IPES-entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ». Elle s'est appuyée sur le constat du chômage et du sous-emploi des diplômés des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur, sur le marché du travail camerounais. Ils se trouvent souvent obligés de replier dans la fonction publique, ou encore d'exercer des métiers qui sont totalement déconnectés avec la formation initiale qu'ils ont reçue.

Tout Gouvernement qui veut améliorer son économie met un accent sur l'éducation, car le jeune d'aujourd'hui est le décideur de demain. C'est ainsi que le Chef de l'État camerounais qualifie la jeunesse de fer de lance de la Nation. À cet effet le problème de l'insertion professionnelle est une affaire qui intéresse l'humanité toute entière. Plusieurs études ont été menées autour de la question. C'est dans cette logique que s'est inscrite la présente.

En somme, Il s'est agi de mener, par la voie d'une approche qualitative, des entretiens, avec pour but de voir dans quelle mesure est-ce que le partenariat IPES-Entreprises pourrait œuvrer en faveur de l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais.

L'étude s'est déroulée dans la ville de Yaoundé parce que nous l'avons trouvée suffisamment représentative. La région du centre à elle seule compte en moyenne 60 IPES contre les 171 au total (Répertoire des IPES, 2012), 35%. Il est à noter que cette représentativité est toujours d'actualité, avec l'évolution en nombre des IPES dont le nombre s'élève à 185 à ce jour. La population de notre étude était composée des diplômés des IPES, indépendamment de leur filière, de leur niveau de formation et même du fait qu'ils soient intégrés ou non dans le marché du travail. Pour mieux évaluer les aspects du partenariat sur le terrain, nous avons également intégré les responsables des IPES et ceux des entreprises.

Au bout de l'analyse et l'interprétation des données du terrain, le niveau de recrutement des diplômés par les entreprises s'avère moyen. De même, le niveau de lisibilité croisée avec les IPES et les entreprises, le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre les IPES et les entreprises, étaient relativement bas. L'objectif visé a tout de même été atteint, car nos entretiens nous ont permis de recueillir les points de vue des enquêtés, afin d'aboutir aux suggestions que nous avons humblement formulées.

Les suggestions ainsi formulées constituent la dynamique partenariale à expérimenter ultérieurement, lors des études futures avec la question de recherche suivante : existe-t-il un lien significatif entre le partenariat IPES-entreprises, ainsi appliqué et l'insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais ?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Andreani, J-C. et Conchon, F. (2005). Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives : État de l'art en marketing. Repéré à <http://www.groupeiscaie.ma/pdf>

Becker, G. (2009). Les fondements de la théorie du capital humain. Repéré à <http://ses.ens-lyon.fr/>

Blanchet, A et Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien* Paris, Nathan. Repéré à https://www.unige.ch/fapse/life/livres/alpha/B/Blanchet_Gotman

Boisclair, M. (2009). Des partenariats université –entreprise : un ingrédient essentiel à la qualité de la formation continue? Quelques éléments de réflexion pour l'action. *la Revue de l'innovation dans le secteur public*. Vol, 14(3), 2009, article 9. Repéré à http://www.innovation.cc/francais/michell14_3boisclair9.pdf.

Bourque, D. (2008). Concertation et partenariat : Entre levier et piège du développement des communautés. Repéré à puq.ca/catalogue/.../concertation-partenariat

Clerfeuille, Fabrice. (2008). La forme d'un ouvrage : Normes et conseils pour la publication Livre, thèse, mémoire, rapport. Repéré à responsable.unige.ch/.../UniNant.

Crozier, M et Friedberg, E. (2011). Théories sociologiques des organisations. Repéré à www.cso.edu/cv

Doumbouya, Bah. Diallo. (2011). Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des Institutions d'Enseignement Supérieur guinéennes, article. Repéré à www.rocare.org/grants/2011/gn01.pdf

Doumbouya, Makan., Oumar BAH, Alpha. et Diallo, R,- F. (2011). « Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes ». Programme des subventions ROCARE pour la recherche. Repéré à <http://www.rocare.org/grants/2011/gn01.pdf>

Elias Norbert. (1991). *La société des individus*, Paris, Fayart. [note critique] Erik Neveu. Repéré <http://www.persee.fr/doc>

Évolution historique des Instituts privés d'enseignement supérieur au Cameroun. (2015). Repéré à <https://kamerpower.com/fr/evolution-historique-des-instituts-privés-denseignement-superieur-au-cameroun>

Fohopa, R. Garro, O. et Mortelette, J,-P. (2000). L'emploi et la formation au Cameroun. L'enquête « Génération 2000 ». Éditions Proximité. Imprimerie Saint-Paul Yaoundé.

Fondeur, F. et Minni. (1999). L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail. Repéré à <http://www.insee.fr/>

Fonkoua, P. (2006). Quels futurs pour l'éducation en Afrique ? Préface de Guy Bougeault. 5-7, rue de l'École-Polytechnique ; 75005 Paris. France.

Gendron, B. et Vicent, M. (2013). L'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles. Rapport d'enquête de décembre 2013. Laboratoire d'Économie d'Orléans. Repéré à <http://www.aveuglesdefrance.org>

Huot, Réjean. (1992). *La pratique de recherche en sciences humaines: Méthode, outils, techniques*,

INS Cameroun, Ecam II. (2003). Emploi et lutte contre la pauvreté au Cameroun, Yaoundé

INS Cameroun. (2005). Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel *intellectuel*.

Toronto, Oxford University Press, 1989, p. 2-15.éd.© 2006,)

L'organisation du Forum de l'Étudiant 2014 : Évaluation de l'opinion des participants. Décembre 2014.

La formation et l'emploi au Cameroun : Évolution, Contraintes et Enjeux. Séminaire de formation et l'emploi. CMR/86/01-A. OTT/MTPS, Yaoundé, mars 1995.

La lettre du Challenge Éducation-Entreprise du 21 mars 2013. Repéré à www.medef.com

Lahary, D. (2007). Esquisse d'une théorie du partenariat pour servir dans la pratique. BDP du Val-d'Oise article. Repéré à <http://www.adbdp.asso.fr/Esquisse-d-une-theorie-du>

Le Répertoire des Entreprises du Cameroun : Principaux résultats Institut National de la Statistique (INS), Département des Statistiques Économiques, Yaoundé, 2010. Repéré à www.statistics-cameroon.org

Letourneau, J. (2006). *Le coffre à outils du chercheur débutant : Guide d'initiation au travail*

Marcelli, D et Prairat, E. (2011). " L'autorité éducative : fondements, enjeux et perspectives "conférences-débat, dans le thème " *Éduquer et transmettre : quelle école demain ?* " organisée par le Laboratoire EMA - École, Mutations, Apprentissages. Repéré à www.u-cergy.fr

Marcelli, D.(2000). La surprise, chatouille de l'âme. Repéré à <http://www.albin-michel.fr/La-Surprise.-Chatouille-de-l-ame->

Marché du travail : définition, traduction et synonymes : Fiche pratique. Repéré à <http://www.journaldunet.com>

Maurin, E. (2009). *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*. Éditions du Seuil, coll. « La république des idées », 2009, 93 p., EAN : 9782021002409. Repéré à <https://lectures.revues.org>

Mbourou Azizah, Ginette. (2013). Guide de rédaction et de présentation des travaux écrits, université Laval. Repéré à <https://www.fsi.ulaval.ca/sites/default/files/documents/pdf>

Michel Vernieres. (1997). Formation-Emploi : Insertion professionnelle et méthodologie Echange social. Publié dans la Revue trimestrielle créée en 1983. n°60, octobre 1997. Repéré à <http://www.cereq.fr/>

Mukamurera, J. et Couturier, Yves. (2006). Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques. Ph.D Université de Sherbrooke. Repéré à <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>

Nadia Villeneuve. Style de citation l’American Psychological Association APA, associé à la méthode «auteur-date» : bibliothèque Paul-Émile-Boulet, UQAC

Negura, Lilian. (2006). L’analyse de contenu dans l’étude des représentations sociales. Repéré à <https://sociologies.revues.org>

Pelletier, Guy. (1997). “Le partenariat : du discours à l’action”. *La Revue des Échanges*, vol. 14, n°3. Repéré à www.medef.com.

Perrenoud, P. (2001). Fondements de l’éducation scolaire : enjeux de socialisation et de formation. Faculté de psychologie et des sciences de l’éducation. Université de Genève. Repéré à <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud>

Post et Andrew. (1992). Méthodologie de protocole de recherche. Repéré à b.ec-lille.fr/recherche/These/...de.../Méthodologie.ht

Pré-Conférence de l’IPE à Dakar du 14 novembre 2012 « *Réformes de gouvernance dans l’enseignement supérieur: Quelles politiques avec quels effets* ». Version préliminaire ©unesco 2012. Repéré à www.innovation.cc.

Rapport d’Acheminement : Programme d’Ajustement Structurel (PAS II) ; Fonds Africain de développement. Février 2001. Repéré à www.afdb.org.

Rapport de recherche sur Les reformes de gouvernance dans l’enseignement supérieur Camerounais Présenté par : Dr Marcel Fouda Ndjodo Inspecteur des Affaires

Raymond Robert Tremblay et Yvan Perrier. La recension des écrits <http://www.cheneliere.info/cfile>

Rontopoulou, Jeanne,- L. (1998). L’évaluation de l’enseignement supérieur, UNESCO. Repéré à <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001184/118485F.pdf>

Séminaire international sur « Les incubateurs d’entreprises en milieu universitaire : Un nouvel outil pour favoriser la création d’entreprises et l’auto-emploi. Les 21 et 22 novembre. Sous le haut patronage du MINESUP Organisé par le projet COMETES, Yaoundé, Cameroun. Repéré à www.projetcometes.org

Senou, B,- M, Soglo, M,- A., Quenum, B,- M et Okan, M. (2010). Qualité de l'enseignement supérieur et marche du travail au Bénin. Repéré à <http://www.rocare.org/grants>

Tedou, J. (2006). Première étude sur le marché de l'emploi au Cameroun

Thierry Simon. (2006) Rapport de mission sur l'accueil et orientation des nouveaux étudiants dans les universités en France. Repéré à www.ladocumentationfrancais.

Weiber, Hans,- N. (1980). Planification de l'éducation et changement social, Paris Unesco. Repéré à [www Unesdoc.unesco.org](http://www.Unesdoc.unesco.org)

Zussman, David. (1999). « Les partenariats, une cible en mouvement », *Aperçus*, vol. 4, n0 1, Ottawa, Centre de recherche sur la gestion publique. (Printemps 1999). Repéré à http://www.stat.cm/downloads/liste_entreprise_2012_fr.pdf,

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	Erreur ! Signet non défini.
REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES FIGURES	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES ABBREVIATIONS	v
RESUME.....	vi
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	2
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	3
I.1 CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE.....	3
I.1.1 Situation générale du marché de l'emploi.....	3
I.1.1.1 Le chômage et le sous-emploi des diplômés	3
I.1.1.2 La situation des entreprises au Cameroun.....	5
I.1.2 Diminution du taux de chômage, baisse considérable de l'emploi formel dès les années 2005	7
I.1.3 Evolution historique des IPES et de l'insertion professionnelle au Cameroun.....	10
I.2 POSITION DU PROBLEME	14
I. 2.1 Des manquements dans le domaine de la formation professionnelle.....	14
I.2.2 L'insertion des jeunes : un souci pour le Gouvernement camerounais	16
I.2.3 Partenariat IPES-entreprises au Cameroun : état des lieux	18
I.3 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	24
I.3. 1 Objectif général.....	24
I.3.2 Objectifs spécifiques	24
Comme objectifs spécifiques de l'étude, il s'agissait de :	24
I.4 INTÉRÊT DE L'ETUDE.....	24
I.4.1 Aux entreprises	25
I.4.2 Au Gouvernement	25
I.4.3 Aux promoteurs des IPES	26
I.4.4 Aux porteurs de titre	26
I.4.5. Au planificateur de l'éducation.....	27
I.4.6 Au Conseiller d'Orientation professionnelle	27
I.5 DELIMITATION DE L'ETUDE.....	27
I.5.1 Délimitation thématique.....	27

I.5.2 Délimitation spatio-temporelle.....	28
CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DU SUJET	29
II.1 APPROCHE NOTIONNELLE	29
II.1.1 La notion de partenariat	29
II.1-2 Institutions Privées d'Enseignement Supérieur (IPES)	32
II.1.3 Diplômés des IPES	34
II.1.4 Insertion professionnelle.....	34
II.1.5 Marché du travail	35
II.1.6 La notion d'entreprise.....	36
II.2 LA RECENSION DES ECRITS	36
II.2.1 La problématique de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur en général.....	37
II.2.2 le partenariat université-entreprise, essentiel à la qualité de la formation	42
II.2.3 Convention cadre du dialogue Universités-Entreprises : stratégie de favorisation de l'insertion	46
II.3 THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET.....	48
II.3.1 La Triple Hélice des relations université-industrie-gouvernement.....	48
II.3.1.1 L'Université Entrepreneuriale et ses caractéristiques dans la triple hélice.....	49
II.3.2 La théorie du capital humain	51
II-4 PRESENTATION DES QUESTIONS DE RECHERCHE.....	54
II-4-1 QUESTION PRINCIPALE DE RECHERCHE (QPR)	54
II-4-2 QUESTIONS SPECIFIQUES DE RECHERCHE (QSR) OU CENTRES D'INTERET ...	54
DEUXIEME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	59
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	60
III.1 TYPE DE RECHERCHE.....	60
III.2 SITE DE L'ETUDE	61
III. 3 PRÉSENTATION ET JUSTIFICATION DE LA POPULATION D'ÉTUDE	62
III.4 La constitution de l'échantillon.....	63
III. 5 L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES.....	65
III.5.1 La pré-enquête.....	65
III.5.2 L'entretien semi-directif.....	67
III.5.2.1 Elaboration du guide d'entretien	69
III.6 METHODE DE TRAITEMENT DES DONNEES	71
III.6.1 DESCRIPTION DU PROTOCOLE.....	74
CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSE DES DONNEES	76
IV.1 PRESENTATION DES RESULTATS	76
IV.1.1 présentation des résultats issus des entretiens avec les diplômés.....	77

IV.1.2	présentation des résultats issus des entretiens avec les responsables d'entreprises	79
IV.1.3	présentation des résultats issus des entretiens avec les responsables des IPES	81
IV.2	ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE.....	82
IV.2.1	Analyse des résultats issus des entretiens avec les diplômés	82
IV.2.2	Analyse des résultats avec les responsables d'entreprises	83
IV.2.3	Analyse des résultats avec les responsables des IPES	84
IV.2.4	Synthèse des analyses.....	86
CHAPITRE V : INTERPRÉTATION DES RESULTATS ET SUGGESTIONS		90
V.I	INTERPRÉTATION DES RESULTATS DE L'ETUDE.....	90
V.I.1	le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises	90
V.I.2	le niveau de lisibilité croisée entre les entreprises et les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur	91
V.I.3	le niveau de connaissance réciproque entre les entreprises et les IPES	92
V.2	DIFFICULTES ET LIMITES DE L'ETUDE	94
V.2.1	Difficultés de l'étude	94
V.2.2	Limite de la recherche	95
V.3	SUGGESTIONS.....	95
V.3.1	Suggestions découlant des résultats obtenus sur le niveau de recrutement des diplômés ...	95
V.3.2	Suggestions découlant des résultats obtenus sur le niveau de lisibilité croisée entre les IPES et les entreprises	97
V.3.3	Suggestions découlant des entretiens sur le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre les IPES et les entreprises.....	97
CONCLUSION GENERALE		100
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES		102
TABLE DES MATIERES.....		106
ANNEXES		109
Guides des entretiens de l'étude.....		109

ANNEXES

Guides des entretiens de l'étude

AVEC LES PROMOTEURS ET RESPONSABLES DES IPES

Dans le cadre de notre travail de Master II science de l'éducation, nous nous sommes intéressés à la problématique de l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais, nous vous rassurons du caractère confidentiel de nos entretiens dont le contenu ne servira strictement qu'à des fins académiques. Nous tenons à rappeler que votre contribution nous sera d'un grand apport pour l'aboutissement du travail et partant, pour le devenir socioprofessionnel des jeunes.

I IDENTIFICATION DE L'IPES

Dénomination-----

Types de formations offertes -----

Age de l'Institut de formation-----

Quelle place accordez-vous au partenariat IPES –Entreprises, en relation avec l'insertion des jeunes que vous formez ? -----

Avez-vous des accords de partenariat avec des entreprises ?-----

Sur le Centre d'Intérêt N°1 : le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises

Que pensez-vous personnellement du niveau de recrutement des entreprises en ce qui concerne les diplômés de votre institut ?-----

Centre d'intérêt N°2 sur le niveau de lisibilité croisée entre IPES et Entreprises

Que représente le partenariat avec les entreprises, selon vous ?-----

Quelle est votre logique de définition des programmes de formation ?-----

Existe-t-il un chargé des relations (personnel d'entreprise) au sein de votre institut ? -----

Comment se font les rencontres entre votre institut et les entreprises ?-----

Que pourriez-vous suggérer pour améliorer le partenariat entre les univers de formation et les milieux professionnels ?-----

Centre d'intérêt N°3 sur le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre IPES et Entreprises

Quelles sont les mesures prises à votre niveau pour connaître le mode de fonctionnement des entreprises ?-----

Centre d'intérêt N°4 sur le niveau d'implication des professionnels dans la construction du projet personnel et professionnel des étudiants

Comment est géré l'accompagnement des étudiants dans la maîtrise des techniques de recherche d'emploi (cv, lettre de motivation, entretien d'embauche) ? -----

Quelle est votre politique pour les stages en entreprises ?-----

Centre d'intérêt N°5 sur le niveau d'implication des professionnels dans la définition des contenus de formation

Quels sont les principaux acteurs impliqués dans le processus de définition des contenus des formations offertes dans votre univers ?-----

Centre d'intérêt N°6 sur l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais

Que pensez-vous de l'insertion des diplômés de votre institut, face au marché du travail en général ?

Selon vous, de quel peut être l'apport du partenariat IPES-Entreprises sur l'insertion des diplômés ?---

AUX RESPONSABLES D'ENTREPRISES

Dans le cadre de notre travail de Master II science de l'éducation, nous nous sommes intéressés à la problématique de l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais, nous vous rassurons du caractère confidentiel de nos entretiens dont le contenu ne servira strictement qu'à des fins académiques. Nous tenons à rappeler que votre contribution nous sera d'un grand apport pour l'aboutissement du travail et partant, pour le devenir socioprofessionnel des jeunes.

I IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Dénomination-----

Type d'entreprise-----

Age de l'entreprise-----

Peut-on parler à juste titre de l'existence d'un partenariat véritable entre les entreprises et les instituts privés d'enseignement supérieur ?-----

Sur le Centre d'Intérêt N°1 : le niveau de recrutement des diplômés des IPES par les entreprises

Que pensez-vous personnellement du niveau de recrutement des entreprises en ce qui concerne les diplômés des IPES ?-----

Quels sont les critères qui retiennent le plus votre attention en situation de recrutement ?-----

Si vous aviez une suggestion à faire pour améliorer le niveau de recrutement des diplômés des IPES par vous (les entreprises), que diriez-vous ?-----

Centre d'intérêt N°2 sur le niveau de lisibilité croisée entre IPES et Entreprises

Que représente le partenariat avec les entreprises, selon vous ?-----

Quelle est votre logique de définition des programmes de formation ?-----

Comment se gère la liaison entre les entreprises et les IPES à votre niveau ?-----

Comment se font les rencontres entre votre institut et les entreprises ?-----

Que pourriez-vous suggérer pour améliorer le partenariat entre les univers de formation et les milieux professionnels ?-----

Centre d'intérêt N°3 sur le niveau de connaissance réciproque du fonctionnement entre IPES et Entreprises

Quelles sont les mesures prises à votre niveau pour connaître le mode de fonctionnement des milieux de formation ?-----

Centre d'intérêt N°4 sur l'implication des milieux professionnels dans la construction du projet personnel et professionnel

Pensez-vous que les diplômés des IPES demandeurs d'emploi à votre niveau soient suffisamment préparés aux différentes techniques de recherche du travail (cv, lettre de motivation...) ?-----

A quel moment êtes-vous interpellés pour appuyer les jeunes dans les techniques ci-dessus citées ?-----

Centre d'intérêt N°5 sur le niveau d'implication des professionnels dans la définition des contenus de formation

Que pensez-vous du niveau d'implication des entreprises dans la définition des programmes de formation dispensés dans les IPES ?-----

A quel niveau les entreprises interviennent-elles dans la formation des diplômés des IPES? -----

Quelle est votre politique pour les stages en entreprises ?-----

Selon vous, quel peut être l'apport du partenariat IPES-Entreprises sur l'insertion des diplômés ?-----

Que diriez-vous pour améliorer le partenariat entre les IPES et entreprises ?-----

Centre d'intérêt 6 : sur l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais
Que pensez-vous de l'insertion des diplômés des IPES, face au marché du travail en général ?

Quel peut être l'apport des entreprises pour améliorer leur insertion ?-----

AUX DIPLOMES

Dans le cadre de notre travail de Master II en science de l'éducation, nous nous sommes intéressés à **la problématique de l'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail camerounais**, nous vous rassurons du caractère confidentiel de nos entretiens dont le contenu ne servira strictement qu'à des fins académiques. Nous tenons à rappeler que votre contribution nous sera d'un grand apport et œuvrera sans doute en faveur du devenir socioprofessionnel des jeunes.

IDENTIFICATION

Vous êtes : déjà employé ?----- chercheur d'emploi ?-----

Quel votre diplôme le plus élevé ?-----

Dans quel institut de formation l'avez-vous obtenu ?-----

Sur le niveau d'implication des professionnels dans la construction du projet professionnel et personnel

Que représente le projet personnel et professionnel pour vous ?-----

Quelles sont les mesures qui sont prises au niveau de votre institut pour maîtriser les techniques de recherche d'emploi (CV, lettres de motivation, entretien d'embauche) ?-----

Sur le niveau de connaissance réciproque entre les entreprises et les IPES

Comment se passent vos stages en entreprise ?-----

Qui intervient concrètement dans la négociation du lieu de stage ?-----

Pensez-vous objectivement qu'il y ait toujours adéquation entre le lieu de stage et la filière d'étude ?---

Quelle est la fréquence avec laquelle vous rencontrez les responsables des milieux professionnels (entreprises et autres) pendant la formation ? rarement-----toujours----difficilement-----

Si vous aviez à faire une suggestion dans le sens d'améliorer le niveau d'insertion des diplômés des IPES sur le marché du travail au Cameroun, que diriez-vous-----
