

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

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

**UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

**POSTGRADUATE AND SCHOOL
FOR THE SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCES**

**DOCTORAT RESEARCH UNIT FOR
THE SOCIAL SCIENCES**

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

**LA CONTRIBUTION DES INSTITUTIONS PRIVEES
D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (IPES) A LA NOUVELLE
GOUVERNANCE UNIVERSITAIRE AU CAMEROUN : ENJEUX,
DEFIS ET CONTRAINTES. *LE CAS DE LA VILLE DE YAOUNDE.***

*Mémoire présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du diplôme de
Master en sociologie*

Option : Population et Développement

Par

Luc Sylvain MBIDA MANGA

Licence en sociologie
98Q191

Sous la direction de

Samuel-Béni ELLA ELLA
Maître de conférences



Août 2023

SOMMAIRE

Sommaire	i
Epigraphe.....	ii
Dédicace.....	iii
Remerciements	iv
Liste des tableaux	v
Liste des abréviations, acronymes et sigles	vi
Résumé	viii
<i>Abstract</i>	ix
Introduction générale	1
Première partie : Analyses conceptuelle et institutionnelle.....	29
Chapitre 1 : La clarification conceptuelle.....	31
Chapitre 2 : Les acteurs institutionnels de la gouvernance des IPES.....	50
Deuxième partie : Les déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé.....	59
Chapitre 3 : Les atouts des offres de formation disponibles dans la ville de Yaoundé.....	61
Chapitre 4 : Les facteurs explicatifs de la difficile insertion professionnelle des diplomes des IPES à Yaoundé	94
Conclusion générale	119
Bibliographie.....	124
Annexes	131
Table des matières	151

« Nous estimerions que nos recherches ne méritent pas une heure de peine si elles ne devaient avoir qu'un intérêt spéculatif »¹.

¹Emile DURKHEIM, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 8^{ème} Edition, 1893, p.17.

A

Mes parents, Rév. Joseph MANGA KIE et Sophie AFANA Epse MANGA.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements vont à l'endroit du professeur Samuel-Béni ELLA ELLA, notre directeur de recherche, pour son soutien, sa patience et ses conseils pendant ce travail de recherche, sans lesquels, le présent travail n'aurait jamais pris forme ;

Nous adressons vos remerciements au professeur Aurélien Maurice SOSSO, Recteur de l'université de Yaoundé 1 pour avoir autorisé notre inscription en cycle master recherche ;

Nous exprimons notre gratitude au professeur Phillipe TSALA TSALA, coordonnateur du centre de recherche et de formation doctorale en Sciences humaines, sociales et éducatives de l'université de Yaoundé 1 pour nous avoir délivré l'autorisation de soutenance ;

Nous remercions, le professeur Armand LEKA ESSOMBA, chef de département de sociologie de l'université de Yaoundé 1 pour nous avoir délivré le communiqué de soutenance ;

Nous exprimons notre gratitude à tout le corps-enseignant du département de sociologie de l'université de Yaoundé 1 pour la formation académique reçue ;

Nous remercions tous les informateurs du Ministère de l'enseignement supérieur pour nous avoir fourni des informations précieuses, sans lesquelles ce travail n'aurait pas abouti ;

Nous adressons aussi nos remerciements à tous ceux qui ont contribué à la relecture de ce travail et nous ont aidé à sa mise en forme ;

Nous adressons notre gratitude à nos parents, notre progéniture et à tous les amis et camarades de promotion pour leur soutien moral ;

Nous adressons nos remerciements à tous ceux qui, de près ou de loin, ont participé ou soutenus la réalisation de ce travail scientifique pour leur soutien fraternel et moral ;

Nous adressons notre gratitude à notre chère et tendre épouse, madame Marie Jeannette MBIDA pour son soutien moral.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Les premières institutions de l'enseignement supérieur privé au Cameroun...45
Tableau 2 :	Les grands atouts de la formation professionnelle par les IPES de la ville de Yaoundé.....61
Tableau 3 :	La typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées.....95
Tableau 4 :	Les formes d'inadéquation compétences-emploi.....98
Tableau 5 :	La typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques.....102
Tableau 6 :	La typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans la fonction publique.....107
Tableau 7 :	La typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à l'auto-emploi.....111

LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

A- LISTE DES ABREVIATIONS

INS : Institut national de la statistique

IPES : Institut privé d'enseignement supérieur

ISEIG : Institut des sciences économiques et informatiques de gestion

ISMAT : Institut supérieur MATAMFEN

ISTAG :
Institut supérieur de technologie appliquée et de gestion

LMD : Licence Master Doctorat

UYI : Université de Yaoundé I

UYII : Université de Yaoundé II

B- LISTE DES ACRONYMES

MINESUP : Ministère de l'enseignement supérieur

PAS : Programme d'ajustement structurel

PNUD : Programme des Nations unies pour le développement

UCAC : Université catholique d'Afrique centrale

UPAC : Université protestante d'Afrique centrale

C- LISTE DES SIGLES

- BTS : Brevet de technicien supérieur
- CNESP : Commission nationale de l'enseignement supérieur privé
- DCAA : Direction de la coordination des activités académiques
- DDES : Direction du développement de l'enseignement supérieur
- DSCE : Document de stratégie pour la croissance et l'emploi
- DSEP : Diplôme supérieur d'études professionnelles
- HND : *Higher National Diploma*
- HPD : *Higher Professional Diploma*
- IDH : Indice de développement humain

RESUME

Le système d'enseignement supérieur au Cameroun est relayé dans la ville de Yaoundé par les Institutions privées d'enseignement supérieur (IPES), qui forment les jeunes camerounais, à travers le transfert des compétences professionnelles. Toutefois, le constat fait dans la ville de Yaoundé est que le taux de chômage des jeunes étudiants camerounais formés dans les IPES est encore très préoccupant, au point que la question de départ de ce travail de recherche est la suivante : « *comment comprendre la faible contribution des IPES dans l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans la ville de Yaoundé ?* » Et l'hypothèse de départ émise est que : « *la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à l'emploi des jeunes diplômés du supérieur peut s'expliquer aussi bien par les facteurs propres aux IPES que par les contraintes exogènes à ces IPES, en dépit leur apport dans la professionnalisation du système d'enseignement supérieur camerounais* ». A l'aune de ce constat fait dans la capitale politique camerounaise, l'objectif global de cette recherche est de comprendre la faible contribution des IPES dans l'employabilité des jeunes diplômés du supérieur dans la ville de Yaoundé. A cet effet, la méthodologie de recherche s'est d'abord adossée sur deux modèles théoriques, à savoir : Le structuro-fonctionnalisme de Talcott PARSONS qui a permis d'identifier, d'une part, les acteurs institutionnels, et d'autre part de déterminer les atouts des IPES dans le système d'enseignement supérieur camerounais. Et la théorie dynamiste de Georges-Léon BALANDIER, qui a permis de débusquer les dynamiques qui alimentent la faible contribution des IPES dans l'emploi des jeunes étudiants camerounais. Ensuite, la méthodologie de recherche s'est appuyée sur la recherche qualitative, à travers deux techniques de collecte de données, à savoir : la recherche documentaire et l'enquête de terrain. Dans cette optique, l'auteur a, dans un premier temps, exploité 85 documents et, dans un second temps, réalisé l'enquête de terrain à travers l'observation directe, 17 entretiens semi-directifs avec les acteurs institutionnels et les promoteurs des IPES de la ville de Yaoundé. En dernier ressort, toutes les données collectées ont été traitées par l'analyse de contenu. A l'issue de l'analyse des données collectées, la recherche a abouti à deux principaux résultats. Le premier résultat de la recherche identifie trois grands types d'atouts, à savoir : les atouts liés à la professionnalisation, les atouts liés à l'assurance-qualité et les atouts liés à la numérisation. *Tout d'abord*, les proportions des *atouts liés à la professionnalisation* sont majoritaires de 56% et rendent compte de ce que, dans le cadre de la formation professionnelle, la professionnalisation des enseignements occupe une place primordiale dans la politique de la nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun, telle que prescrite par Son Excellence Paul BIYA, chef de l'Etat. *Ensuite*, les *atouts liés à l'assurance-qualité* (34%) sont liés à la qualité de la formation l'acquisition des connaissances et la diversité de l'offre de formation donne une lecture dans le choix des filières de formation sous le contrôle du MINESUP qui assure la tutelle et l'homologation des programmes validés et appliqués dans les IPES autorisés. *Enfin*, les *atouts liés à la numérisation* sont minoritaires dans l'ensemble. Le deuxième résultat de la recherche dévoile que les facteurs endogènes (avec 63,3% d'occurrences) se manifestent, à travers l'offre des diplômés, qui est plus grande que la demande des entreprises (IPES), l'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES) ; la crédibilité des diplômes délivrés par les IPES (IPES) ; l'absence du suivi des diplômés (IPES) ; l'incompétence professionnelle des diplômés (IPES). Les facteurs exogènes (avec 36,7% d'occurrences) se traduisent par les mécanismes de recrutement dans les entreprises, qui ne sont pas rationnels et le salaire proposé est bas.

Mots-clés : Centre-Cameroun, Yaoundé, gouvernance universitaire, IPES, chômage, insertion professionnelle.

ABSTRACT

The higher education system in Cameroon is relayed in the city of Yaoundé by private institutions of higher education (IPES) that train young Cameroonians, through the transfer of professional skills. However, the observation made in the city of Yaoundé is that the unemployment rate of young Cameroonian students trained in the IPES is still very worrying, to the point that the starting question of this research work is as follows : "*the low contribution of the IPES of the city of Yaoundé to the employment of young higher education graduates can be explained both by the factors specific to IPES and by the exogenous constraints to these IPES, despite their contribution to the professionalization of the Cameroonian higher education system*". In the light of this observation made in the Cameroonian political capital, the overall objective of this research is to understand this low contribution of IPES in the employability of young higher education graduates, in the city of Yaoundé. To this end, the research methodology was first based on two theoretical models, namely: The structural-functionalism of Talcott PARSONS which made it possible to identify on the one hand, the institutional actors and on the other hand to determine the assets of IPES in the Cameroonian higher education system and, the dynamist theory of Georges-Léon BALANDIER who helped to flush out the dynamics that fuel the low contribution of IPES in the employment of young Cameroonian students. Then, the research methodology was based on qualitative research through two data collection techniques, namely: desk research and field survey. With this in mind, the author initially used 85 documents and in a second step, carried out the field survey through direct observation, 17 semi-structured interviews with institutional actors and IPES promoters of the city of Yaoundé. Ultimately, all collected data was processed by content analysis. At the end of the analysis of the data collected, the research led to two main results. The first result of the research identifies three main types of assets, namely: the advantages related to professionalization, the assets related to quality assurance and the assets related to digitalization. Thus, it appears that: First of all, the proportions of assets related to professionalization are majority of 56% and report that, in the context of professional training, the professionalization of teaching occupies a primordial place in the policy of the new university governance in Cameroon, as prescribed by His Excellency Paul BIYA, Head of State. Then, the assets related to quality assurance (34%) are linked to the quality of training, the acquisition of knowledge and the diversity of the training offer gives a reading in the choice of training courses under the control of MINESUP which ensures the supervision and approval of validated programs applied in the authorized IPES. Finally, the advantages of digitalisation are in the minority overall. The second result of the research reveals that endogenous factors (with 63.3% of occurrences) Result in recruitment mechanisms in companies are not rational and the low salary offered.

Keywords: Central Cameroon, Yaoundé, university governance, IPES, unemployment, professional insertion.

INTRODUCTION GENERALE

A. LE CONTEXTE ET LA JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

Avant de poser le problème qui fait l'objet de ce travail de recherche, il convient de situer le lecteur sur le contexte (1) et la justification du choix du sujet de recherche (2).

1. Le contexte de la recherche

Dans les années 1990, le Cameroun a fait face à une crise économique et une augmentation du taux de chômage, surtout des diplômés de l'Enseignement Supérieur. Cette situation de chômage des jeunes était attribuée à l'engorgement des universités, à la qualité de la formation dispensée dans ces universités, jugée inapte pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. En d'autres termes, les enseignements dispensés dans les universités étaient beaucoup plus théoriques que pratiques, et par conséquent ne répondaient pas aux besoins en main d'œuvre des entreprises. Les jeunes issus de ces universités, n'étaient pas immédiatement capables d'exercer un métier.

Pour faire face à tous ces problèmes, le Cameroun, à travers la réforme universitaire, a libéralisé l'Enseignement supérieur. Cette libéralisation a entraîné la création des IPES. Ceux-ci, ont depuis leur création, reçue pour mission fondamentale « *la production, l'organisation et la diffusion des connaissances scientifique, culturelles, professionnelles et des valeurs éthiques, pour le développement de la nation et le progrès de l'humanité* »². A cette mission fondamentale, les IPES sont spécifiquement appelés à donner une formation professionnelle aux jeunes apprenants, afin qu'ils soient directement aptes à l'emploi dans les entreprises. Le but visé étant de réduire le taux de chômage des jeunes diplômés du supérieur et de fournir aux entreprises un personnel qualifié. Seulement, deux décennies après la réforme, un constat se dégage. L'on observe une prolifération des IPES, à travers le pays. POKAM et NGWE font d'ailleurs remarquer à cet effet, que « *plusieurs institutions d'enseignement supérieur privé ont été créées au Cameroun depuis le début des réformes en 1993. Ainsi, d'une trentaine d'institutions privées en 2005, on est passé à plus d'une centaine à nos jours* »³.

²Décret de 2001/832/PM article 11.

³Hilaire De prince POKAM et Luc NGWE, *L'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993 : Dynamiques et perspectives*, Dakar, Série des Livres du CODESRIA, 2017, p. 237.

2. La justification du choix de sujet de recherche

D'après Paul N'DA, « *le choix d'un sujet constitue une sorte d'engagement pour devenir spécialiste d'un domaine précis de la connaissance. Le choix tire à conséquence et peut déterminer un projet de profession et de vie* »⁴. Dans cette perspective, notre motivation à choisir ce sujet de recherche repose fondamentalement sur la sociologie du développement. En effet, un développement est dit, « *lorsque l'amélioration du bien-être des humains tient compte des principes écologiques, notamment l'utilisation rationnelle (la protection et le renouvellement) des ressources naturelles, à travers la conservation de la biodiversité et le développement de l'économie verte* »⁵. Pour ce faire, deux raisons fondamentales justifient ce choix. Elles sont à la fois objectives et subjectives.

Ainsi, l'idée de mener une recherche sur les IPES repose sur le fait que, ces établissements occupent désormais une place considérable dans l'offre de formation supérieure au Cameroun. En effet, depuis bientôt deux décennies, les IPES sont devenus familiers dans le paysage universitaire camerounais. En si peu de temps, ils se sont déployés progressivement jusqu'à occuper une place non négligeable de l'offre de formation supérieur au Cameroun au regard de leur nombre et du nombre d'étudiants. En 2022, *le tableau d'évolution des effectifs des étudiants par région et par sexe de l'enseignement supérieur privé*⁶ a présenté au total **119699 étudiants dans toutes les régions du Cameroun, soit 67513 dans la région du centre avec un taux de 56,40%**. Cette évolution constitue un intérêt particulier pour le sociologue du développement. En effet, de nombreux travaux empiriques⁷ ont montré l'impact positif de l'éducation sur le niveau de revenu futur et le standard de vie escompté des individus. C'est dire que l'enseignement supérieur a un impact direct sur le développement d'un pays. C'est par conséquent, un secteur de la vie sociale qui constitue un objet d'étude pour le sociologue du développement. Cependant, on note très peu d'études sur ce secteur en plein essor au Cameroun. Pis encore, L'on retrouve très peu de travaux ayant pour l'étude des IPES. En focalisant notre analyse sur la contribution des IPES dans la lutte contre le chômage, nous contribuerons à l'amélioration des connaissances sur la contribution de l'enseignement supérieur camerounais au développement de ce pays.

⁴Paul N'DA, *recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*, Paris, L'Harmattan, p. 45.

⁵Samuel-Béni ELLA ELLA, *Pour un véritable développement durable de la boucle du Dja. Contribution à l'enracinement de l'écologie sociale*, Presses Universitaires de Yaoundé, 2016, p.31.

⁶*Annuaire statistique du Ministère de l'Enseignement supérieur*, 2022, p.264.

⁷ La théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964) et la théorie du signal (Arrow, 1973 ; Spence, 1974).

La première raison qui justifie le choix de ce sujet est liée à nos activités professionnelles. En effet, étant en service au Ministère de l'enseignement supérieur, dans le cadre de nos tâches, nous sommes souvent interpellés, par le nombre sans cesse croissant des étudiants dans ces établissements. Par ce fait, nous sommes appelés à nous interroger sur le devenir des diplômés de ces institutions. La rédaction d'un mémoire de Master nous donne l'occasion d'aborder cette question de manière objective. La ville de Yaoundé a été retenue comme le terrain d'observation empirique à cette recherche.

La seconde raison est due au fait que la ville de Yaoundé est la capitale politique du Cameroun, le siège des institutions. C'est le lieu où, se prennent toutes les décisions qui sont mises en œuvre dans l'ensemble du territoire. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, tutelle des IPES, s'y trouve. Cette proximité géographique qui existe entre les IPES situés à Yaoundé et le Ministère de tutelle, s'avère intéressante pour cette étude, dans la mesure où, elle nous permettra de mieux apprécier les interactions entre ces deux acteurs majeurs de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.

D'une part, Yaoundé est l'une des villes camerounaises où l'on retrouve le plus grand nombre d'IPES. Sur les 150 IPES autorisées à fonctionner en 2022 dans la région du Centre, 140 sont situées dans cette ville. Par conséquent, on retrouve un grand nombre d'étudiants dans cet ordre d'enseignement.

D'autre part, Yaoundé est l'une des villes camerounaises ayant abrité les premiers IPES. L'annexe 3⁸ illustre clairement la mise en place des premiers instituts privés de l'enseignement supérieur au lendemain de la réforme universitaire. Cette ancienneté fait de Yaoundé, un cadre propice à cette étude dans la mesure où, elle offre des conditions nécessaires à l'évolution de ce pan de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.

⁸L'annexe 3, p.134.

B. LE PROBLEME DE RECHERCHE

D'après Robert TREMBLAY et Yvan PERRIER, un « *problème de recherche est l'écart qui existe entre ce que nous savons et ce que nous voudrions savoir à propos d'un phénomène donné* »⁹. Pour présenter le problème de recherche, il convient d'abord de décrire brièvement « ce que nous savons » à propos de la gouvernance universitaire des IPES au Cameroun ; ensuite, « ce que nous voudrions savoir » de ladite gouvernance universitaire et enfin, « l'écart » qui existe entre « ce que nous savons » et « ce que nous voudrions savoir ».

1. « Ce que nous savons » à propos de la gouvernance universitaire des IPES au Cameroun »

Au début des années 1993, le Cameroun engage un vaste processus de réforme de son système éducatif au niveau de l'enseignement supérieur. Cette réforme vise à apporter des solutions aux multiples problèmes que rencontre alors la seule université à cette période au Cameroun, à savoir : l'Université de Yaoundé. Au moment où intervient la réforme, cette université est confrontée à

Une croissance exponentielle du nombre d'étudiants (plus de 40000 personnes sur un campus initialement prévu pour 5000), à des ratios professeurs étudiants médiocre, (1 pour 132 en faculté de droit et d'économie, 1 pour 58 en faculté de lettre et de sciences sociales), et leurs conséquences négatives pour la qualité de l'enseignement et les taux de réussite. Le budget de l'université était alors largement consacré au bien être des étudiants (plus de 43%), au détriment de ses missions fondamentales, l'enseignement et la recherche qui représentaient moins d'1,5% du budget recrutement »¹⁰.

Dans cet ordre d'idées, ces problèmes imposent la nécessité de reformer le système universitaire camerounais et de décongestionner l'université de Yaoundé. C'est dans ce contexte qu'est intervenue la création des universités de Yaoundé 1, de Yaoundé 2, de Dschang, de Buea, de Douala et de Ngaoundéré. Le processus de réforme de l'enseignement supérieur du Cameroun, engagé au début des années 1990, va se poursuivre au début des années 2000 avec la

⁹Robert TREMBLAY et Yvan PERRIER, *Savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel*, Montréal, 2^{ème} Edition, Charnière Educ, 2006, p. 45.

¹⁰Dorothy NJEUMA et al, 1999.

libéralisation de l'enseignement supérieur. A la faveur du décret 19 Septembre 2001¹¹, l'Etat a mis un terme au monopole étatique dans l'enseignement supérieur, en autorisant l'ouverture des institutions d'enseignement supérieur aux particuliers. Aujourd'hui, ces institutions sont d'un apport non négligeable dans l'offre de formation supérieur au Cameroun. Elles sont présentes dans les dix régions du Cameroun, et contribuent à diversifier l'offre de l'enseignement supérieur et à rapprocher les populations des universités. Le nombre de ces instituts privés d'enseignement supérieur continu de croître au fil des années. La croissance exponentielle de ces instituts démontre qu'il y a une forte demande en formation supérieur que les universités d'Etat ne parviennent pas à combler. Par ailleurs, le présent travail se réalise dans un contexte marqué par le changement de paradigme dans l'enseignement supérieur au Cameroun. En effet, depuis 2007, le Cameroun a entrepris de s'arrimer aux standards internationaux en ce qui concerne l'enseignement supérieur, en harmonisant cet ordre d'enseignement au Système LMD prévu par la déclaration de Bologne (Licence, Master, Doctorat).

2. « Ce que nous voudrions savoir » à propos de la gouvernance universitaire des IPES au Cameroun

L'enseignement supérieur s'est vu attribuer de nouveaux objectifs, à savoir :

- *Promouvoir l'insertion professionnelle ;*
- *Favoriser l'innovation ;*
- *Mettre à la disposition des entreprises des cadres qualifiés directement opérationnels,*
- *Promouvoir l'auto-emploi.*

C'est dans cette perspective que le tryptique universitaire est articulé autour des termes : « *assurance-qualité, professionnalisation et employabilité* ». Près de deux décennies après la loi de 2001 autorisant l'ouverture des IPES, il est devenu impératif de sonder non seulement cette branche de l'enseignement supérieur pour mettre en lumière les acquis et les dysfonctionnements qui empêchent de nos jours leur évolution, mais aussi d'évaluer les enjeux et les contraintes qui se posent à cet ordre d'enseignement.

¹¹Décret 2001/832/PM du 19 Septembre 2001¹¹ fixant *les règles applicables aux institutions privées d'enseignement supérieur*

3. « L'écart » entre la gouvernance universitaire des IPES et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes étudiants camerounais

Le problème que pose ce travail de recherche est celui du taux élevé de chômage des jeunes étudiants camerounais formés dans les établissements d'enseignement supérieur de Yaoundé. Dans cette perspective, une étude réalisée par l'Institut national des statistiques (INS) en 2012¹² révèle que la ville de Yaoundé enregistre le plus grand nombre de chômeurs avec un taux de 14, 8%¹³ contrairement à celui de 2010, qui était de 14,2. D'où l'écart entre la formation professionnelle des IPES et le taux d'insertion socioprofessionnelle faible des jeunes étudiants camerounais de la ville de Yaoundé.

C. LA PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

Le sociologue camerounais Jean-Marc ELA recommande aux chercheurs que « *le développement passe par la recherche scientifique* », car « *l'avenir de beaucoup d'hommes et de femmes peut dépendre de ce que font et trouvent les chercheurs en Afrique* »¹⁴. C'est fort de cette recommandation que nous avons opté pour une revue de littérature chronologique pour renseigner sur l'évolution des différentes productions scientifiques des auteurs qui ont investigué sur la gouvernance universitaire des IPES au Cameroun. Selon Gaston Bachelard, « *la science réalise toujours ses objets sans jamais les trouver tout fait [...] Elle ne correspond pas à un monde à décrire, elle correspond à un monde à construire [...] Le fait est conquis, construit, constaté* ». Nous allons nous atteler à présent à la construction de la problématique de cette étude. D'après Olivier LAWRENCE,

La problématique est la recherche de ce qui pose problème, c'est-à-dire d'une difficulté théorique ou pratique dont la solution n'est pas encore trouvée. Cette définition renvoie à deux types de difficultés. La première difficulté est évidente : « ce qui pose problème » n'est pas donné d'emblée. C'est au chercheur de l'identifier en faisant une étude critique de la littérature. La seconde difficulté à laquelle on est confronté réside dans le fait que la recherche de « ce qui fait problème » doit se faire à l'intérieur d'un champ cognitif donné¹⁵.

¹²INS, « *rapport sur la situation économique au Cameroun en 2012* », Yaoundé, 2014. C'est l'étude la plus récente sur l'évolution du chômage au Cameroun.

¹³ N'ayant pas d'études spécialement destinées aux diplômés du supérieur, on peut déduire que de nombreux diplômés des IPES de la ville de Yaoundé font partie de ce taux.

¹⁴Jean-Marc ELA, *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique*, Paris, Harmattan, 2000, p.73.

¹⁵ Olivier LAWRENCE, 2005, p.24.

Dans cette perspective, la construction de notre problématique consiste, dans un premier temps, à une revue critique de la littérature qui, jusqu'ici, s'est intéressée à l'enseignement supérieur en général, et aux IPES en particulier. En second lieu, elle va consister en la définition des questions et hypothèses de recherche. Réaliser une étude sur l'enseignement supérieur en général et en particulier sur les IPES au Cameroun, n'est pas un fait nouveau. L'Enseignement supérieur au Cameroun, est aujourd'hui au centre des préoccupations de nombreux chercheurs, se réclamant de diverses disciplines scientifiques et s'intéressant à diverses problématiques, telles que : la réforme universitaire de 1993 et ses conséquences ; l'efficience des établissements d'enseignement supérieur ; l'impact de ces établissements sur le développement. Pour commencer, la réforme de 1993 ayant entraîné la création des IPES tire ses origines de la crise (économique et sociale), que le Cameroun a connue au début des années 1990. En effet, au début des années 1990, le Cameroun, comme la majorité des Etats d'Afrique au Sud du Sahara, fait face à une crise économique sans précédent depuis son indépendance. Cette crise était en partie due à l'effondrement des cours des matières premières, dont les économies de la majorité de ces Etats étaient fortement dépendantes. Cette situation a entraîné les Etats, comme le Cameroun, à une spirale d'endettement. Les origines de cette crise sont unanimement connues. Il s'agit notamment des facteurs internes et externes dont relève Léon NAKA.

Un consensus semble établi dans les débats sur les origines des déséquilibres constatés dans les économies des pays en développement. Deux sortes de facteurs sont considérés comme responsables : les premiers soit résultent des mauvaises politiques économiques (déficit budgétaire élevé, perte de compétitivité...), soit sont tout simplement provoqués par des phénomènes exogènes telle la sécheresse. Les seconds ne sont pas moins importants en raison notamment de l'interdépendance des économies. Le protectionnisme, la très grande fluctuation des prix des matières premières, les mauvaises politiques macro-économiques des pays industrialisés...sont au nombre de ces facteurs¹⁶.

Cette situation a eu pour conséquence, le ralentissement de l'économie, le surendettement des Etats avec pour effets immédiat, l'augmentation du taux de chômage, un difficile accès des populations aux besoins sociaux primaires (*santé, alimentation, éducation*). Car l'Etat rencontrait des difficultés à assurer ses fonctions régaliennes, telles que le financement des dépenses liées à l'éducation, ou à la sécurité sociale de ses citoyens. Pour faire face à la crise, le Cameroun, sous l'égide des institutions de Bretton woods, a été contraint à mettre sur pied un Programme d'Ajustement Structurel (PAS). Les PAS ont été introduits et développés en Afrique, par le FMI et la Banque Mondiale à travers ce que les économistes ont appelé, le consensus de

¹⁶ Pour avoir plus de détails sur les origines et manifestations de cette crise dans les pays en développement, lire Léon NAKA, *le tiers-monde et la crise d'endettement des années 80*, Paris, l'harmattan, 1989.

Washington¹⁷. Les pays qui ont mis en œuvre cette politique, étaient confrontés à des difficultés économiques se traduisant entre autres par : un déséquilibre de la balance extérieure, une décélération de la croissance, un endettement accru et un déséquilibre social préoccupant (Fondation Friedrich EBERT : 1993). D'après les institutions financières internationales à l'origine des PAS, l'Etat était la principale cause de la crise, en raison de sa forte présence dans l'économie. L'économiste camerounais TOUNA MAMA précise que

Le diagnostic posé par les institutions financières internationales en général et les institutions de Bretton Woods en particulier sur la crise des économies africaines était que l'Etat est le principal responsable par son poids jugé exorbitant dans ces économies et que la sortie de crise passe par la mise à l'écart de l'Etat ou, à tout le moins ; sa réduction à la plus simple expression dans l'Economie¹⁸.

De manière générale, cette politique visait le rétablissement des équilibres budgétaires (stabilisation) et de relancer la croissance économique (restructuration). TOUNA MAMA¹⁹ résume les prescriptions des institutions de Bretton Woods introduites dans les PAS en vue de rétablir les équilibres budgétaires et de relancer la croissance économique en dix principaux points. Seulement, cette politique d'ajustement, qui a été mobilisée au départ comme étant la thérapie à la crise, s'est révélé comme étant un facteur aggravant de celle-ci au regard de ses multiples conséquences sociales, notamment la baisse des salaires des fonctionnaires ; la crise de l'emploi ; l'explosion du chômage ; la crise de l'institution scolaire ; l'expansion du secteur informel ; la prolifération et la diversification des activités. En ce qui concerne la baisse des salaires des fonctionnaires, celle-ci s'est traduite concrètement par la suppression des avantages au personnel (abattement de 50% des primes et indemnités octroyés aux agents civils du secteur public et parapublic, et de 20% pour les indemnités de transport.

A cela, il faut ajouter la dévaluation du franc²⁰ CFA qui a davantage affaibli les revenus des agents publics. Cette mesure a eu comme conséquence la baisse du pouvoir d'achat des populations et par conséquent la baisse considérable de leur niveau de vie. Pour ce qui est des conséquences de la crise sur l'institution scolaire de manière générale, l'école a perdu ses lettres de noblesses. L'absence de ressources financières et les mesures d'austérités appliquées dans le

¹⁷Le *consensus de Washington* est un corpus de mesures d'inspiration libérale appliquées aux économies en difficulté face à leur dette par les institutions financières internationales notamment la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International et soutenu par le Département du trésor américain.

¹⁸TOUNA MAMA, *L'économie camerounaise. Pour un nouveau départ*, Yaoundé, Afrédit, 2008, p.281.

¹⁹Ibid, 2008, pp.281-282.

²⁰Elle intervient le 11 janvier 1994 après une décision du gouvernement français d'Edouard BALLADUR de dévaluer de moitié la valeur du franc CFA par rapport au franc français.

cadre des PAS, ont amené l'Etat à limiter ses actions dans l'éducation. Pierre Emmanuel NDEBI souligne que

La crise a mis en évidence les dysfonctionnements du système éducatif dans son ensemble. Ces dysfonctionnements portent essentiellement sur l'insuffisance des ressources publiques allouées à l'éducation, l'accès et la faible rétention à l'éducation primaire, (seul 55 pour cent des élèves d'une classe d'âge achèvent le cycle), l'orientation de la formation pour des besoins en personnel de l'Etat depuis l'indépendance, l'accroissement des effectifs²¹.

Dorothy NJEUMA et al²², situe également l'origine de la réforme universitaire à la crise économique des années 1980 et aux PAS, qui ont été appliqués comme thérapie à cette crise. Dans l'analyse qu'elle fait de la réforme universitaire de 1993, cette réforme intervient dans un contexte marqué par la baisse des revenus de l'Etat, consécutive à la chute des cours des matières premières. Elle a ainsi conduit, à travers les PAS, au désengagement de l'Etat des secteurs sociaux tels que la santé et l'éducation. Dans l'enseignement supérieur, l'Etat, alors unique source de financement de l'université, a été amené à réduire le budget destiné à l'université.

Le début de la crise économique à la fin des années quatre-vingt a contraint l'Etat à réduire sa contribution au budget. Autres réalités hautement importantes, les priorités budgétaires furent faussées : en 1991, l'université de Yaoundé consacrait 46% de son budget aux salaires de son personnel, 43% aux bourses, aux repas et au logement des étudiants, seulement 9% à l'enseignement et à la recherche. Les prestations accordées aux étudiants avaient donc pris le pas sur la mission essentielle de l'université : l'enseignement, la recherche, et le concours au développement national. Les conséquences de cette situation déséquilibrée sont bientôt apparues au grand jour. Logiquement, les taux de réussite chutèrent (environ 30%), d'où des proportions de départ et d'abandon très élevées. Le chômage des diplômés augmenta sous l'effet de l'inadéquation entre l'enseignement universitaire reçu par les étudiants et les conséquences recherchées sur le marché du travail.

Ce contexte de crise du système scolaire a entraîné des phénomènes, tels que la déscolarisation. Ce qui fait dire à Fabien EBOUSSI BOULAGA²³ que : « *L'éducation du primaire au supérieur est malade. Depuis 1987, la déscolarisation imperceptible pendant plusieurs années est imposée massivement à l'attention en 1993 et pour l'année 1994/1995. Le déficit d'inscription est passé officiellement de 300 000 à 1 000 000. Le taux de fréquentation diminue en raison de la crise* ». La libéralisation de l'enseignement supérieur caractérisée par

²¹Pierre Emmanuel NDEBI, « L'intégration de l'enseignement supérieur post-réforme dans le système éducatif camerounais », pp. 188-208, in *L'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993 : Dynamiques et perspectives*, Dakar, CODESRIA, 2017.

²²Dorothy NJEUMA et al, « Vers une deuxième vague de réforme », p. 6 in *La réforme d'un système national d'enseignement supérieur : L'exemple du Cameroun*, Washington DC, ADEA, 1999.

²³Fabien EBOUSSI BOULAGA, *La démocratie de transit au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, (Etudes africaines) ISBN, 1997, p.139.

l'ouverture des IPES par les particuliers, paraît donc pour ces auteurs comme une solution palliative aux conséquences de la crise économique des années quatre-vingts sur le secteur de l'éducation en générale et sur l'université en particulier.

Hilaire De Prince POKAM et Luc NGWE²⁴ quant à eux, s'intéressent à la réforme telle qu'elle se donne à voir. D'après eux, ce processus de réforme de l'enseignement supérieur a eu pour principal effet, la privatisation voire la marchandisation de l'éducation. Il se présente sous deux facettes. D'une part, il y a la création d'un secteur privé d'enseignement supérieur, et la transformation du secteur public, d'autre part.

Les processus de privatisation de l'enseignement supérieur comprennent deux registres imbriqués. D'une part, ils renvoient à l'introduction du privé et de ses dynamiques au sein de l'enseignement supérieur, d'autre part, ils évoquent les pratiques privatives qui se déploient à l'ombre des situations et des politiques publiques chez les agents sociaux. [...] La privatisation désigne d'un côté, la délégation « ou le transfert à des personnes ou organismes privés, d'activités, d'actifs, et de responsabilités relevant d'institutions et d'organisations gouvernementales/publiques », ce qui implique l'ouverture de l'enseignement supérieur à une participation du secteur privé dans un but lucratif, avec le désengagement de l'Etat ; de l'autre, elle signifie l'importation d'idées, de techniques, et de pratiques issues du secteur privé dans l'enseignement supérieur public, où prime l'intervention de l'Etat.

La première facette de cette privatisation de l'enseignement supérieur, se caractérise par la création d'institutions privées d'enseignements supérieurs. Cette privatisation a ainsi sonné le glas du *monopole étatique* qui prévalait dans l'enseignement supérieur. Les auteurs soulignent à juste titre, que plusieurs institutions privées d'enseignement supérieur ont été créées au Cameroun depuis le début des réformes en 1993.

Roger TSAFACK NANFOSSO, économiste camerounais, analyse la dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun, dans l'optique de mettre en évidence ses principales caractéristiques. Pour y parvenir, il analyse le fonctionnement de ces institutions en s'appuyant sur les données statistiques officielles disponibles. A ce titre, il a identifié quelques facteurs caractéristiques de la dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun.

La première caractéristique de cette dynamique, fait référence à sa structuration. En effet, la dynamique de l'enseignement supérieur privé obéit selon l'auteur à deux composantes. La première regroupe les établissements créés par des opérateurs privés individuellement ou en groupe. La seconde, regroupe les établissements créés par les communautés religieuses. Ces formations universitaires se limitent généralement à des cursus bac plus 2. La deuxième

²⁴Idem, 2006 , p.236.

caractéristique de la dynamique de l'enseignement supérieur privé, fait référence à son apport dans l'offre nationale de formation, notamment sur les filières enseignées dans ces établissements. Cette seconde dynamique s'observe à deux niveaux à savoir : « *le nouvel affichage des anciennes filières d'une part, la création de nouvelles filières d'autre part* ».

En ce qui concerne le nouvel affichage, il s'agit d'après l'auteur, d'une appropriation par les promoteurs des IPES, des filières déjà existantes dans les établissements d'enseignement supérieur public, en changeant simplement leur rhétorique terminologique, en les conférant une formation à cours terme (Bac + 2) plus opérationnelle en rapport avec le marché de l'emploi, en développant enfin, un marketing autour de ces filières. La création de nouvelles filières quant à elle résulte du constat selon lequel : les formations proposées par le public n'étaient pas en adéquation avec le marché de l'emploi au Cameroun. Les IPES ont donc, dans l'optique de rentabiliser leurs investissements, adossés leurs formations aux besoins des entreprises en y accolant une durée minimale de formation. La conclusion qui en résulte est la suivante. « *Face au chômage croissant des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public, la population a de plus en plus fondé ses espoirs sur la capacité de ces formations originales ciblées et courtes à procurer des emplois* »²⁵.

La troisième caractéristique des mutations en cours dans l'enseignement supérieur concerne la professionnalisation des offres de formation. Celle-ci concerne davantage les établissements relevant du secteur public. L'auteur souligne à cet effet que,

*La privatisation de l'enseignement supérieur a consisté depuis 2000, à identifier certaines filières professionnelles pouvant permettre de spécialiser d'avantage les étudiants dans des disciplines porteuses au plan de la recherche d'emploi ou au plan d'un accroissement des connaissances spécifiques pour les publics travailleurs. [...] Les formations diplômantes proposées se définissent comme étant aussi bien des filières « professionnelles » c'est-à-dire adressées à des étudiants non travailleurs qui souhaitent poursuivre des études spécialisées, que des filières « professionnalisantes » davantage adressées à des personnes déjà en activité et qui espèrent obtenir des compétences spécifiques pointues liées à leur activité professionnelle habituelle*²⁶.

La quatrième dynamique de l'enseignement supérieur concerne le financement des établissements privés d'enseignement supérieur. L'auteur identifie à cet effet, deux principales sources de financement des IPES notamment, l'autofinancement et les subventions de l'Etat.

²⁵Roger TSAFACK NANFOSSO, « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in NGWE, Luc, l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993, dynamiques et perspectives, Dakar, CODESRIA, 2006, p.106.

²⁶Roger TSAFACK NANFOSSO, « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in NGWE, Luc, l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993, dynamiques et perspectives, Dakar, CODESRIA, 2006, pp.112-113.

Pour ce qui est de la subvention de l'Etat, l'auteur soutient que cette question fait débat. En effet, force est de constater que, les fonds nécessaires pour ces subventions sont souvent difficiles à mobiliser même pour les établissements publics. Ce qui, a d'ailleurs en grande partie, entraîné le processus de privatisation de l'enseignement supérieur actuellement en cours au Cameroun. Face à la difficulté de mobiliser les subventions, l'autofinancement reste le moyen le plus mobilisé par les IPES. Il comprend, pour l'essentiel, les frais de scolarité versés par les étudiants, et les fonds privés des promoteurs. Ceux-ci doivent faire face aux charges salariales et aux dépenses additionnelles. En conséquence, la rareté des sources de financement a un impact direct sur les coûts de formation. Ceux-ci varient généralement entre deux cents mille et un million de franc en fonction de l'institution et la filière sollicitée. La cinquième caractéristique de la dynamique en œuvre dans l'enseignement supérieur, porte sur l'exigence de la qualité. A ce titre, les travaux de TSAFACK NANFOSSO²⁷ éclairent à suffisance sur le concept « *qualité* » dans le système éducatif.

La qualité d'un système éducatif se mesure directement par sa capacité à produire des individus qui réussissent aux examens officiels pour lesquels ils ont été formés. Elle se mesure indirectement par la qualité du staff enseignant (capable de suivre les programmes officiels d'enseignement et d'en dispenser les contenus avec talent) et plus généralement à la qualité de l'encadrement existant dans l'institution. Elle se mesure à posteriori par la capacité des produits formés à donner la preuve de leur compétence dans les domaines dans lesquels ils ont subi avec succès une formation.

Toutefois, mesurer la qualité des établissements d'enseignement supérieur n'est pas toujours aisé. Car, la mesure des variables sus évoqué nécessite des enquêtes statistiques sérieuses et actualisées. Or il existe très peu d'enquêtes détaillées dans ce domaine. De même, les promoteurs des IPES ne sont pas toujours favorables à la production des statistiques détaillés, ils préfèrent par contre, la production des statistiques brutes susceptibles d'attirer les potentiels clients.

La dernière composante de la dynamique de l'enseignement supérieur, porte sur le partenariat. L'auteur présente le partenariat comme une innovation nécessaire dans l'enseignement supérieur dans la mesure où, le partenariat constitue une solution à l'exigence de qualité imposée aux IPES. Le partenariat peut être interne ou externe. Le partenariat interne désigne les accords passés avec les institutions publiques locales pour apporter un caractère institutionnel et crédible à l'offre de formation ainsi qu'à la diplomation dans les établissements supérieurs privés (par exemple, la Convention de tutelle signée entre l'Institut Supérieur

²⁷ Ibid, 2006, pp.112-113.

MATAMFEN et l'Université de Yaoundé II), pour préparer aux diplômes du système LMD. Le partenariat externe quant à lui, fait référence aux accords passés entre une institution locale et des universités étrangères, en l'occurrence occidentales et d'autres pays, afin d'apporter une visibilité internationale aux IPES, pour la délivrance des diplômes étrangers préparés *in situ*, la dotation des bourses d'études, la participation aux séminaires et colloques ainsi que l'appui à l'enseignement. Le deuxième axe porte sur le soutien financier et logistique. L'objectif premier de ce soutien vise à faire face aux difficultés budgétaires susceptibles d'impacter sur la qualité de la formation.

Au terme de cette revue de la littérature chronologique, il ressort que les travaux de recherche menés sur l'enseignement supérieur camerounais sont foisonnés par la réforme universitaire de 1993. Ces travaux de recherche abordent très peu l'apport des IPES dans la lutte contre le chômage. Partant de ce constat, ce mémoire se propose de mettre un accent sur l'analyse de la contribution des IPES dans la réduction du chômage des jeunes étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur.

D. LES QUESTIONS ET LES HYPOTHESES DE RECHERCHE

Cette section insiste sur les questions (1) et les hypothèses (2) de notre recherche.

1. Les questions de recherche

Notre problème de recherche est transformé en une question principale et en deux questions spécifiques :

a. La question principale :

Comment comprendre la faible contribution des IPES dans l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans la ville de Yaoundé ?

b. Les questions spécifiques :

QS1 : *Quels sont les atouts des Institutions privées d'enseignement supérieur de Yaoundé dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes étudiants camerounais ?*

QS2 : *Quels peuvent être les facteurs profonds de la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à l'emploi des jeunes diplômés du supérieur ?*

2. Les hypothèses de recherche

Pour répondre aux questions de recherche ci-haut, nous avons formulé aussi une hypothèse principale et trois hypothèses spécifiques.

a. L'hypothèse principale :

La faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à l'emploi des jeunes diplômés du supérieur peut s'expliquer aussi bien par les facteurs propres aux IPES que par les contraintes exogènes à ces IPES, en dépit de leur apport dans la professionnalisation du système d'enseignement supérieur camerounais.

b. Les hypothèses spécifiques :

HS1 :

Les Institutions privées d'enseignement supérieur (IPES) de Yaoundé s'appuient sur le tryptique du gouvernement camerounais, à savoir : « assurance-qualité, professionnalisation des enseignements et employabilité des diplômés », ainsi qu'à l'objectif de promotion de l'emploi et de l'auto-emploi (un étudiant- un emploi-une entreprise).

HS2 :

La faible contribution des IPES de Yaoundé à la difficile insertion professionnelle des diplômés peut s'expliquer par l'affairisme²⁸ des promoteurs des IPES que par la qualité des enseignements dispensés, l'offre de formation relative à la politique de formation fixée par le DSCE²⁹, les attentes des entreprises locales et la floraison d'IPES sans respect des normes réglementaires et l'absence du profil requis pour les promoteurs d'IPES.

²⁸L'*affairisme* désigne ici une doctrine philosophique qui consiste à tout assujettir à l'argent sans scrupule.

²⁹DSCE : Document de stratégie pour la croissance et l'emploi.

E. L'INTERET SCIENTIFIQUE ET LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Cette section porte sur l'intérêt scientifique (1) et les objectifs de la recherche (2).

1. L'intérêt scientifique de la recherche

D'après le sociologue camerounais Jean-Marc ELA, la *recherche fondamentale* vise « *la production des connaissances et contribue à l'avancement du capital-savoir de l'homme* »³⁰. Pour ce faire, cette recherche mobilise au plan scientifique, la sociologie du développement humain en général, et la sociologie de l'éducation en particulier.

D'une part, la sociologie du développement est une branche spécialisée de la sociologie, qui regroupe plusieurs sous-champs disciplinaires, comme la sociologie du développement politique, sociologie du développement économique, sociologie du développement durable et la sociologie du développement humain, pour ne citer que ces sous-champs-là. Et c'est dans cet ordre d'idées que cette étude s'inscrit dans le sous-champ de la sociologie du développement humain. En effet, Samuel-Béni ELLA ELLA définit le développement humain, comme : « *la satisfaction des êtres humains, notamment par l'accès facile de la population à un niveau de vie décent, à l'instruction et aux soins de santé* »³¹. En réalité, le *développement humain*, terme popularisé avec l'indice de développement humain (IDH) du PNUD, plusieurs dimensions (en particulier le niveau de santé, d'éducation et de revenu des individus) et constitue un champ de recherche encore récent et tâtonnant.

D'autre part, en s'intéressant à la contribution des IPES à la lutte contre le chômage, ce travail mobilise aussi la *sociologie de l'éducation*. En fait, la *sociologie de l'éducation* s'intéresse aux processus de socialisation scolaire, aux déterminants sociaux des résultats et des destins scolaires, aux rapports pédagogiques, aux caractéristiques des institutions et du personnel éducatif, et surtout *aux relations entre les diplômés et les postes de travail*. Et c'est dans cet ordre d'idées qu'elle cadre avec les préoccupations de cette étude. Pionnier de la sociologie de l'éducation, Emile DURKHEIM, dans *L'éducation morale*, met en place les bases d'un programme d'analyse sociologique du fait éducatif. Il distingue clairement *sociologie de l'éducation* et *pédagogie*. La première repose sur des faits attestés, donc scientifiques, la seconde sur des comportements encouragés. Distinction entre le descriptif (la sociologie de l'éducation) et la prescription (la pédagogie) : « Tandis que les théories scientifiques ont pour but unique

³⁰Jean-Marc ELA, *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique*, Paris, Harmattan, 2000, p.22.

³¹Samuel-Béni ELLA ELLA, 2016, p.30.

d'exprimer le réel, les théories pédagogiques ont pour objet immédiat de guider la conduite. Si elles ne sont pas l'action elle-même, elles y préparent et en sont toutes proches. C'est dans l'action qu'est leur raison d'être». Autrement dit, l'éducation se définit comme un phénomène éminemment social :

L'éducation c'est l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objectif de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et moraux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu social auquel il est particulièrement destiné³².

Pour Durkheim, l'école joue deux grandes fonctions, à savoir : *l'intégration sociale et politique des futures générations ainsi que leur insertion dans la division sociale du travail.* Après avoir été macrosociologique pendant de longues années, la *sociologie de l'éducation* se déploie aujourd'hui tant au niveau microsociologique (analyse des rôles et des interactions), au niveau macrosociologique (analyse des relations entre le système éducatif et le reste de la société) et méso-sociologique (intermédiaire) constitué par l'analyse des organisations et institutions scolaires. C'est donc dans cette perspective que s'inscrit cette étude sur la contribution des institutions privées de l'enseignement supérieur (IPES) dans la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun.

2. Les objectifs de recherche

Les objectifs de ce travail de recherche se subdivisent en un objectif global et en deux objectifs spécifiques.

a. L'objectif global

- *L'objectif global de cette recherche est de comprendre la faible contribution des IPES à l'employabilité des jeunes diplômés du supérieur dans la ville de Yaoundé.*

b. Les objectifs spécifiques

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons retenu deux objectifs spécifiques à savoir :

- *Déterminer les logiques qui sous-tendent la création des IPES en contexte camerounais.*
- *Ressortir les facteurs profonds de la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à la lutte contre le chômage des jeunes diplômés du supérieur.*

³²E. Durkheim, *Éducation et sociologie*, 1922.

F. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Pour Jean STOETZEL, dans le *Lexique de sociologie*, « la méthodologie peut être définie comme un savoir résultant d'une réflexion sur la pratique de la recherche »³³. Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons mobilisé trois modèles théoriques (1), trois techniques de collecte des données (2) et un mode d'analyse des données collectées (3).

1. Les modèles théoriques

Selon le *Lexique de sociologie*, une théorie est un « ensemble de propositions logiquement articulées entre elles et visant à rendre compte d'une partie du réel »³⁴. En d'autres termes, la théorie est définie comme un « système explicatif que l'expérimentation confirme ou non »³⁵. Au sens large, le terme théorie désigne un champ de recherche. Au sens restreint, une théorie est une posture particulière dans l'étude de l'objet. Dans l'optique de comprendre la faible contribution des IPES à l'employabilité des jeunes diplômés du supérieur dans la ville de Yaoundé, deux modèles théoriques seront mobilisés, à savoir : le structuro-fonctionnalisme de Talcott PARSONS (a) et la sociologie dynamique et critique de Georges BALANDIER (b).

a. Le structuro-fonctionnalisme de Talcott PARSONS

Dans son ouvrage intitulé « *La structure de l'action sociale* » paru en 1937, T. Parsons pose les bases d'une société structurée et systémique. Les notions d'ordre, de valeurs et de fonctions y tiennent une place prépondérante. Encore appelé *fonctionnalisme systémique*, le *structuro-fonctionnalisme*³⁶ est caractérisé par le fait que les individus sont porteurs de valeurs et que les actions des individus remplissent des fonctions au sein du système social. Les individus sont des acteurs sociaux, qui cherchent à optimiser leur satisfaction. Pour cela, ils se donnent des objectifs et déterminent les moyens les plus efficaces pour y parvenir. L'action sociale résulte donc de choix individuels, qui ont un sens pour leurs auteurs. Les choix des individus sont sous contraintes matérielles mais essentiellement symboliques. Car, la société véhicule des normes et des valeurs qui garantissent l'ordre social. Contrairement aux travaux de B. MALINOWSKI, ceux de TALCOTT PARSONS se situent dans un rapport contraire de la réalité sociale telle que

³³Yves Alpe et al, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 2^{ème} édition, 2007, p.188.

³⁴*Ibid.*, p.306.

³⁵M. GRAWITZ, *Lexique des sciences sociales*, Paris Dalloz, 8^{ème} éd, 2004, p.398.

³⁶T. Parsons, *La structure de l'action sociale* » paru en 1937,

présentée par le fonctionnalisme absolu. La théorie de TALCOTT PARSONS citée dans les années 1950 parmi les grandes théories reste encore d'actualité et permet d'observer certains faits sociaux en s'appuyant sur elle comme phénomène dominant de la réalité étudiée. C'est dans ce sens que, M. Xavier précise que : « *tout d'abord, T. Parsons se démarque de « l'empirisme sociographie ». La science, dit-il, ne peut se résumer à une simple accumulation de donnée. Elle doit partir des questions, elle doit s'appuyer sur un cadre théorique qui donne sens aux données factuelles* ». ³⁷ Il faut ajouter que la théorie de TALCOTT PARSONS emprunte aussi la théorie des systèmes et la cybernétique qui forment l'un des paradigmes dominants de sa sociologie.

Pour qu'une société stable puisse exister, il lui faut répondre à plusieurs fonctions : l'adaptation à l'environnement qui assure la survie de la société ; la poursuite d'objectifs, car un système ne fonctionne que s'il est orienté vers un but ; l'intégration des membres au groupe et enfin le maintien des normes et des modèles. A chacune de ces fonctions correspond un sous-système économique qui vise l'adaptation, le sous-système politique est chargé de la définition des fins, le sous-système culturel est chargé de la définition et du maintien des normes et des valeurs, le sous-système social est chargé, lui de l'intégration sociale. Pour M. Xavier : « *à partir de ce modèle, T. Parsons cherche à expliquer les différentes institutions sociales de la société américaine : la famille, la police, la justice, l'enseignement, la religion, leurs fonctions et leurs logiques internes, etc. Ces systèmes sont ouverts et évolutifs* ». ³⁸ C'est dans ce sens que nous avons choisi cette théorie pour notre travail de recherche.

Les actions ont une certaine utilité, dans la mesure où leur fonction matérielle participe de l'intégration de l'individu dans la société et de sa contribution au maintien de l'équilibre de cette société. Nous essayerons donc d'analyser les enjeux qui sous-tendent la création des IPES en contexte camerounais en faisant ressortir leurs véritables fonctions au sein du système éducatif général, mieux encore dans l'enseignement supérieur. Ce modèle permet également de voir comment les fonctions, les rôles et les valeurs auxquels sont soumis les politiques de Gouvernance de l'Enseignement supérieur privé au Cameroun, au lendemain de la mise sur pied de la Nouvelle Gouvernance Universitaire dans la Loi d'Orientation de 2001.

b. La sociologie dynamiste de Georges-Léon BALANDIER

Selon Georges-Léon BALANDIER, la sociologie dynamiste précise que « *l'étude des sociétés africaines doit prendre en compte autant les « dynamiques du dedans » et les*

³⁷ Xavier Molenat, *la sociologie, histoire, Idées et courants*, Auxerre, Sciences Humains, 2009, p.79.

³⁸ Idem, Xavier Molenat, p.83

« dynamiques du dehors » pour pouvoir rendre compte des relations sociales, des conflits, des crises et des contradictions qui les caractérisent »³⁹. Elle apparaît de prime abord comme un courant sociologique contemporain, héritage confirmé de l'École de Francfort que le sociologue Français Georges BALANDIER appelle opportunément « *sociologie générative* »⁴⁰. Cette posture épistémologique connaît ses lettres de noblesse avec l'analyse et l'étude des multiples changements, à la fois sociaux et historiques, qui, au-delà des affirmations relatives au caractère statique des sociétés dites primitives, caractérisent néanmoins les sociétés africaines. Pour rendre intelligible les dynamiques sociales, cette théorie repose sur le postulat selon lequel :

*La société n'est pas une chose, fixée dès le temps de sa création, elle est constamment en train de se faire et ne peut se définir qu'en action (...). Elle est à tout moment emportée par le mouvement qui constitue son histoire propre, l'histoire de son développement et de ses transformations.*⁴¹

La sociologie dynamiste se veut une démarche qui se propose de mettre l'accent et un point d'honneur sur l'étude des changements, des mutations, des mouvements sociaux et aussi sur le devenir des sociétés qui sont constamment sous l'emprise des dynamiques multiples. Et de manière spécifique, elle renseigne que « l'étude des sociétés Africaines doit prendre en compte autant les « dynamiques du dedans » et les « dynamiques du dehors » pour pouvoir rendre compte des relations sociales, des conflits, des crises et des contradictions qui les caractérisent »⁴². Gaston BOUTHOUl remarquera, fort à propos, que « l'objet de la sociologie est l'étude des variations des sociétés, de leurs formes et de leurs facteurs »⁴³, rejoignant, de ce fait, la même orientation épistémologique défendue par Georges BALANDIER. Cette nouvelle manière de faire la sociologie et la nouvelle grille de lecture qu'elle induit a ceci de spécifique et de remarquable qu'elle permet à la sociologie d'être comme le préconise Pierre ANSART, « *sensible à la détection des temporalités propres aux différents segments d'une société tout comme elle devrait être attentive aux conjonctures particulières* »⁴⁴. Intégré dans ce travail, la grille d'analyse critique et dynamiste issue de cette sociologie dynamiste, a le mérite de permettre d'aller au-delà du visible, de l'officiel, surtout que pour Georges BALANDIER

Les sociétés ne sont jamais ce qu'elles paraissent être ou ce qu'elles prétendent être. Elles s'expriment à deux niveaux au moins ; l'un superficiel, présente les structures officielles, l'autre

³⁹ Georges-Léon Balandier, *Sens et Puissance. Les dynamiques sociales*, Paris, PUF, 3^e édition, 1986, p. 9.

⁴⁰ Georges BALANDIER, *Sens et puissance. Les dynamiques sociales*, Paris PUF, 1986, p 7.

⁴¹ *Ibidem*, p87.

⁴² Francis NADJIKPAN NGANANPOU, « Musique et politique au Tchad : Formes et logiques de l'engagement politique en contexte de démocratisation », mémoire de master II, Université de Yaoundé I, 2013, p. 15.

⁴³ Gaston BOUTHOUl, *Histoire de la sociologie*, Paris, PUF, 1975, p.119.

⁴⁴ Pierre ANSART, *Les sociologies contemporaines*, Paris, Seuil, 1990, p. 53.

*profond, assure l'accès aux rapports réels les plus fondamentaux et aux pratiques révélatrices de la dynamique du système social.*⁴⁵

Le sociologue renseigne d'ailleurs que « le lieu d'intelligibilité des sociétés africaines se définit autour de la confrontation entre les dynamiques du dehors et les dynamiques du dedans »⁴⁶. Dans cette logique, Alain TOURAINE estime que le « devoir de la sociologie est de regarder ce qui est caché, dire ce qui est tu, de faire apparaître la faille d'un discours, la distance de la parole et de l'action »⁴⁷. De ce fait, pour cerner en profondeur une réalité sociale, il devient vital d'aller au-delà du superficiel, de ce qui est apparent, ou de ce qui est officiellement admis pour cerner la dimension non officielle, latente, en profondeur, mais révélatrice des réelles dynamiques de la réalité sociale observée

*Dès l'instant où les sciences sociales appréhendent ces deux niveaux d'organisation et d'expression, et où elles déterminent leurs rapports, elles deviennent nécessairement critiques. C'est en corrigeant les illusions de l'optique sociale commune qu'elles progressent sur le terrain de la rigueur scientifique.*⁴⁸

En recourant à cette grille de lecture, le présent travail a gagné en épaisseur, en se donnant pour tâche d'identifier les facteurs profonds endogènes et exogènes de la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à la lutte contre le chômage des jeunes diplômés du supérieur. Après cette présentation de l'orientation théorique de ce mémoire le paragraphe, qui suit, est essentiellement destinée à la présentation des outils de collecte de données mobilisés.

2. Les techniques de collecte des données

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons mobilisé trois techniques de collecte de données, notamment la recherche qualitative la recherche documentaire(a), l'observation directe(b) et les entretiens semi-directifs(c).

a) La recherche documentaire

Selon Nicole BERTHIER, la « recherche documentaire » ou « l'exploitation documentaire consiste à consulter les différents documents, de nature et d'origine diverses,

⁴⁵ Georges BALANDIER, *op. cit.*, p.6.

⁴⁸Georges BALANDIER, *Idem.*

relatifs à la thématique traitée »⁴⁹. Cette recherche documentaire est une étape cruciale dans le processus de recherche en sciences sociales, dans la mesure où elle permet au chercheur de combler un besoin en information, en vue d'une certaine familiarisation à la problématique étudiée dans l'optique de s'assurer de la pertinence des hypothèses exploratoires et des questionnements.

Dans l'observation documentaire, il n'y a pas de contact immédiat entre le chercheur et la réalité sociale. C'est une observation médiatisée par les documents. Le terme document est pris ici dans un sens large : tout élément matériel ou immatériel qui a un ⁵⁰rapport avec l'activité des hommes vivant en société et qui de ce fait constitue indirectement une source d'informations sur les phénomènes sociaux⁵¹.

Il s'est agi d'explorer plusieurs sources écrites : la littérature savante et grise, la presse, afin de recueillir des données préalables à l'enquête de terrain⁵² aux documents écrits, s'ajoutent les documents numériques, comme l'internet, qui est devenu aujourd'hui un outil indispensable pour la recherche en sciences sociale. L'objectif étant ici de vérifier si les enseignements, tels qu'ils sont dispensés sont de nature à promouvoir l'employabilité des jeunes diplômés. Il s'agira plus précisément de voir comment ces établissements sont organisés, comment ils fonctionnent au quotidien, si ce fonctionnement correspond aux objectifs assignés à ces établissements universitaires.

b) L'observation directe

L'« *observation directe* » est « *une technique qui permet de considérer les événements au fur et à mesure de leur déroulement dans la vie du groupe et d'analyser le comportement réel de ses membres* »⁵³. Cette observation directe est un outil indispensable pour le sociologue. Car, elle permet d'établir un contact direct avec son objet, en observant « *les comportements au moment où ils se produisent sans l'intermédiaire d'un document ou d'un témoignage* »⁵⁴. Il est question de « *porter un regard sur une situation sans que celle-ci soit modifiée* »⁵⁵. Cette technique est d'ailleurs considérée comme un outil indispensable dans la collecte de données en sciences sociales en général et en sociologie en particulier. Par cette technique, nous nous

⁴⁹Nicole BERTHIER, *Les techniques d'enquêtes*, Paris, Collection Cursus, 1998, pp.12-13.

⁵⁰ LOUBET DEL BAYLE, 1989, p.102.

⁵¹ Ibid.

⁵² GHIGLIONE et MATALON, 1978, p.11.

⁵³ Madeleine GRAWITZ, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 8^e édition, 2004, p.65.

⁵⁴ QUIVY et CAMPENHOUDT, 1998, p.199.

⁵⁵ GHIGLIONE et MATALON, 1978, p.11.

sommes rendus dans les IPES de la ville de Yaoundé afin d'observer les pratiques en cours dans ces établissements notamment : les enseignements dispensés. Il s'agit de faire recours à une double nécessité : celle de bien circonscrire le champ d'observation dans le temps, dans l'espace géographique, dans l'espace social et celle de définir notre marge de manœuvre en prenant en compte les délais, les ressources propres et les contacts. De ce fait, une fois à l'établissement, nous avons :

- *observé les prospectus et affiches d'annonces pour identifier les domaines, les filières et les spécialités de formation qui sont offerts dans cet institut ;*
- *observé le profil des enseignants ainsi que leur statut (vacataire ou permanent) ;*
- *consulté les résultats statistiques aux examens nationaux (BTS, HND, DSEP, HPD).*

c) L'entretien semi-directif

Pour mieux comprendre la signification du terme « entretien », nous avons eu recours aux définitions proposées par quelques auteurs en sciences sociales. Selon Madeleine GRAWITZ, un entretien « *un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir les informations précises en relation avec les objectifs et hypothèses de la recherche* »⁵⁶. Pour Godefroy NGIMA MAWOUNG, l'entretien est « *une des techniques courantes de collecte des données en anthropologie et en sociologie et qui permet de faire une analyse qualitative des données recueillies sur le terrain* »⁵⁷. Dans le même ordre d'idées, Rodolphe GHIGLIONE et Benjamin MATALON⁵⁸ précisent qu'il existe trois types d'entretiens : l'entretien non directif ; l'entretien semi-directif ou structuré et l'entretien directif. D'après le *Lexique de sociologie*⁵⁹, l'entretien semi-directif est un « *type d'entretien dans lequel l'enquêteur oriente par des relances, le discours du sujet pour qu'il aborde (dans un ordre non déterminé) un certain nombre de points définis à l'avance par le protocole de recherche, pour ce faire, l'enquêteur dispose généralement d'un guide d'entretien* ». Dans le cadre de notre recherche, les entretiens semi-directifs seront effectués à l'aide d'un *guide d'entretien* regroupant toutes les thématiques nécessaires à la compréhension du phénomène. A partir de cette technique appropriée, il sera plausible d'aborder la problématique dans toute sa complexité avec les chefs responsables du MINESUP. En raison de la flexibilité de son administration, elle nous permettra

⁵⁶Madeleine GRAWITZ, *Idem*, 2004.

⁵⁷Godefroy NGIMA MAWOUNG, « l'entretien en sciences sociales dans le contexte africain : Etat des lieux », in *la sociologie aujourd'hui : une perspective africaine*, Paris, Harmattan, 2010, pp.147-153.

⁵⁸Rodolph GHIGLIONE et al, *Les enquêtes sociologiques : Théorie et Pratiques*, Paris, Armand Colin, 1991, p.58.

⁵⁹ Yves ALPE et al, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 2^{ème} édition, 2007, p.106.

également d'obtenir de plus amples informations sur les enjeux qui sous-tendent la création des IPES en contexte camerounais, les facteurs endogènes et exogènes de la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à la lutte contre le chômage des jeunes diplômés du supérieur.

c. Le mode de traitement des données collectées : l'analyse de contenu

D'après Rodolph GHIGLION et *al*, l'« analyse de contenu » est « une technique de recherche pour la description objective, systématique, et quantitative du contenu manifeste de la communication »⁶⁰. Pour ce faire, l'analyse des données recueillies lors de la phase de la collecte de données est une étape déterminante dans le cycle de recherche. Elle s'avère complexe en raison de la multiplicité des méthodes existantes et de la diversité des données à analyser. Il convient à cet effet, de préciser la méthode qui sera mobilisée. Les données collectées dans le cadre de cette enquête seront analysées par le biais de l'analyse qualitative de contenu. Selon Laurence BARDIN, « elle absout et cautionne chez le chercheur cette attirance vers le caché, le latent, le non-apparent, le potentiel d'inédit (du non-dit) détenu par tout message »⁶¹. Elle repose essentiellement, d'après Rodolphe GHIGLIONE et Benjamin MATALON⁶², sur deux questions : comment coder ? Comment s'assurer de la fiabilité de l'instrument ?

Toutefois, c'est la question du codage qui reste centrale dans la démarche de l'analyse de contenu. En effet, il s'agit de la transformation des données de l'entretien en données chiffrables au travers de la technique de codification objective. La codification consiste donc à transformer l'objet de la recherche en catégories d'analyse. Cette analyse de contenu implique la sélection analysée, la lecture, la classification et l'interprétation.

G- L'ECHANTILLONNAGE

Les outils de collecte de données étant connus, il convient à présent de préciser la méthode de sélection de nos potentiels informateurs. Il s'agit ici de définir notre échantillon et de préciser la méthode d'échantillonnage mobilisée à cet effet. Les étudiants des IPES de la ville de

⁶⁰Rodolph GHIGLIONE et *al*, *Idem*, 1991, p.155.

⁶¹Laurence BARDIN, 1983, p. 9.

⁶²Rodolphe GHIGLIONE et Benjamin MATALON, 1965.

Yaoundé seront les principales cibles de cette enquête. Toutefois, une étude portant sur l'employabilité des jeunes diplômés du supérieur en général et des IPES en particulier, ne saurait se faire sans tenir compte du point de vue des pouvoirs publics en tant qu'instance chargée de mettre en œuvre la politique gouvernementale en matière d'enseignement supérieur au Cameroun. De même, le point de vue des chefs d'entreprises potentiels employeurs des jeunes diplômés, ne saurait être négligé. Au total, trente (30) entretiens semi-directifs ont été menés auprès de :

- *Quinze étudiants ;*
- *Cinq enseignants des IPES ;*
- *Cinq promoteurs ou personnels en charge des Ressources humaines dans les IPES suivantes : L'Institut Supérieur SIANTOU ; l'Institut Universitaire Protestante d'Afrique Centrale ; l'Institut Supérieur MATAMFEN; l'Institut Supérieur MATAMFEN (ISMAT) et l'Institut des Sciences Economiques et Informatiques de Gestion (ISEIG).*
- *Cinq personnels du ministère de l'enseignement supérieur, impliqués dans le processus de traitement des dossiers de demande des différentes autorisations et d'agrément des IPES.*

Dans cette optique, cette recherche a mobilisé quatre (04) catégories d'enquêtés, dont le tableau 2, en annexe, apporte un éclairage sur leur nombre exact. Ne disposant pas d'une base de sondage ou d'une liste exhaustive des dites populations, nous aurons recours à l'échantillonnage sur place. A travers cette méthode, nous allons sélectionner les potentiels informateurs sur le lieu de l'enquête. Toutefois, pour lui donner une certaine représentativité, cet échantillon sera constitué sur le principe de l'hétérogénéité, et prendra en compte toutes les catégories sociales qui composent cette population. Pour ce faire, cinq IPES ont retenu notre attention. Il s'agit de l'Institut catholique de Yaoundé (campus d'Ekounou) communément connu sous l'appellation de « Université catholique d'Afrique Centrale (UCAC) », l'Institut Universitaire SIANTOU, l'Institut Supérieur MATAMFEN (ISMAT), l'Institut des Sciences Economiques et Informatiques de Gestion (ISEIG) et l'Institut Supérieur de Technologie Appliquée et de Gestion (ISTAG). Le choix de ces cinq instituts se justifie par le fait que, ces dernières occupent régulièrement les premiers rangs aux résultats des examens officiels notamment les BTS et Licences Professionnelle. Par ailleurs, ils sont parmi les tout premiers IPES à obtenir l'autorisation de création des IPES au Cameroun (UCAC : 1999 ; SIANTOU : 2002 et 2005 ; ISTAG : 2005-2006 ; ISEIG : 2005-2006 ; ISMAT : 2007-2008)⁶³. Bien plus, ils comptent un

⁶³Source : MINESUP.

nombre varié de filières et domaines de formation. Somme toute, l'Institut catholique de Yaoundé et l'Institut Universitaire SIANTOU sont aujourd'hui considérés comme des références en matière de formation professionnelle au Cameroun. Toutes ces raisons permettent d'affirmer que ces deux sont représentatifs des IPES au Cameroun.

H- LES DIFFICULTES RENCONTREES

Les difficultés auxquelles nous nous sommes heurtés dans le cadre de ce travail sont d'une origine double, à savoir les difficultés au niveau de la recherche documentaire et au niveau de la recherche de terrain.

Au niveau de la recherche documentaire, nous n'avons pas pu mettre sur suffisamment des travaux de recherche abordant la thématique qui nous intéresse, au niveau des bibliothèques de l'UYI, notamment celles de la FALSH du cercle Philo, psycho, socio et anthropo, du fait de l'avènement récent des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur (IPES) au lendemain de la réforme universitaire. De ce fait, les mémoires et thèses consultés à l'UYI ne nous ont pas beaucoup aidés dans la compréhension de notre thème de recherche. En outre, les documents que nous avons eu à consulter abordaient notre thématique de manière comparative entre la formation classique disponible dans les Universités d'Etat et celle dite professionnelle offerte dans les IPES. Très d'auteurs en sciences sociales ne sont pas encore suffisamment intéressés au devenir des jeunes diplômés du supérieur formés dans les IPES spécifiquement parlant. Ainsi, nous sommes avons saisi l'opportunité du fait d'être en service au MINESUP pour jeter un regard sur critique sur l'avenir qui est réservé aux jeunes diplômés formés dans les IPES dans notre pays en général, mais particulièrement dans la ville de Yaoundé, pour mener une étude sociologique en la matière.

Au niveau de l'enquête de terrain, la difficulté majeure que nous avons rencontrée lors de notre descente sur le terrain, était la période de confinement sur très hautes instructions du Gouvernement, comme l'une des mesures barrières pour faire face à la pandémie du Coronavirus, avec pour corollaire la fermeture de toutes les institutions universitaires publiques ainsi que les IPES.

I- LE PLAN DE LA REDACTION DU MEMOIRE

Ce travail de recherche est structuré en deux principales parties. La première partie est consacrée aux analyses conceptuelles et institutionnelles et subdivisée en deux chapitres, à savoir : la clarification conceptuelle (chapitre 1^{er}) et les acteurs institutionnels de la gouvernance des IPES (chapitre 2). La deuxième partie se focalise sur les déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé et met l'accent sur les atouts des offres de formation disponibles dans la ville de Yaoundé (chapitre 3) et les facteurs explicatifs de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES à Yaoundé (chapitre 4).

**PREMIERE PARTIE :
ANALYSES CONCEPTUELLE ET
INSTITUTIONNELLE**

L'enseignement supérieur au Cameroun est constitué de deux types d'institutions universitaires, depuis la loi d'orientation du 16 avril 2001, notamment : les universités d'État ou les institutions universitaires publiques et les institutions privées de l'enseignement supérieur. Cette disposition résulte de la politique de l'État du Cameroun, dans le cadre de la professionnalisation des enseignements dans les IPES. Cette professionnalisation intervient dans l'optique de répondre à la demande des jeunes bacheliers en quête d'une formation professionnelle et du fait de la massification au niveau des universités publiques. D'après E. FOLEFACK

Les IPES, quant à eux, sont un phénomène post-1993, mais dont le nombre a explosé en dix-huit ans. La tutelle de l'État, exercée via le MINESUP, est soumise à une énorme pression, tant les investisseurs dans ce domaine concentrent les retours immédiats. Les promoteurs des IPES sont nombreux et d'horizons divers, d'où leurs initiatives débordantes, concurrentes, et réparties de façon apparemment incohérentes sur le territoire national.⁶⁴

Dans cette perspective, les IPES viennent ainsi participer à la formation des jeunes camerounais d'origine et ceux de la sous-région de l'Afrique centrale, en vue de compléter l'offre de formation que proposent les pouvoirs publics, à travers ces institutions universitaires. Dans la première partie de ce mémoire, l'auteur a recours à l'analyse conceptuelle et institutionnelle, notamment les concepts de « *gouvernance* » et d' « *IPES* ». C'est pourquoi cette première partie est construite autour de deux chapitres, à savoir : la clarification conceptuelle (chapitre 1^{er}) et les acteurs institutionnels de la gouvernance des IPES (chapitre 2).

⁶⁴E. FOLEFACK, « *l'architecture du système universitaire Camerounais : évolution historique et dynamique actuelle in l'Enseignement Supérieur au Cameroun depuis la réforme 1993*, Dakar, CODESRIA, 2016, p.38.

CHAPITRE 1 : LA CLARIFICATION CONCEPTUELLE

La clarification des concepts-clés permet au chercheur non seulement d'éviter toute confusion sémantique, mais aussi de situer le lecteur sur le compte-rendu de sa recherche. Et ce n'est pas le sociologue français Emile DURKHEIM, qui nous démentirait lorsqu'il précise que « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il dispose, afin que l'on sache de quoi il est question, c'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification* »⁶⁵ ; encore moins le philosophe français Gaston Louis Pierre BACHELARD, qui soutient que « *la définition des concepts est une première opération qui permet d'éviter justement de tomber dans le langage courant, les imprécisions, les incertitudes et de faciliter la saisie de l'objet de recherche* »⁶⁶. Dans cet ordre d'idées, il question d'élucider les notions-clés et techniques sur lesquelles porte notre recherche. En effet, nous ne prétendons pas vouloir explorer tous les sens possibles de ces concepts, car la réalité sociale est toujours complexe et fugace. L'auteur s'est limité à présenter comment est-ce qu'il perçoit et conçoit les éléments qui constituent ce travail de recherche. Ainsi, ce chapitre est structuré en trois principales sections. La section (A) est consacrée à la clarification de la notion de « Gouvernance universitaire », à travers l'évolution historique et la section (B) est consacrée à la notion de « IPES ».

A- LA NOTION DE « GOUVERNANCE UNIVERSITAIRE »

Le gouvernement de la République du Cameroun est parfaitement en phase avec la réflexion qui s'amorce sur la gouvernance universitaire et l'assurance-qualité. Cette gouvernance universitaire est articulée autour du triptyque : « *Assurance-qualité - Professionnalisation - Employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur* ». Il serait judicieux de mettre en exergue la notion de Gouvernance, dans le contexte qui est le nôtre.

⁶⁵Emile DURKHEIM, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF., 2005, p.34.

⁶⁶Gaston BACHELARD, *Le nouvel esprit scientifique*, 9^{ème} édition, Paris, PUF, 1996.

1. Généralités sur la notion de gouvernance

La notion de gouvernance est très sollicitée aujourd'hui dans le discours des décideurs et des acteurs de la société civile. Ce concept qui est un néologisme, prend son origine dans la langue latine de « *gubernare* », qui veut dire piloter un char ou un navire. Son sens va beaucoup évoluer jusqu'à devenir un mot ayant un rapport avec les *politiques publiques*⁶⁷ au moyen-âge. La gouvernance désignait le gouvernement, et cette approche ne va pas beaucoup prospérer comme de nos jours. Ce terme va réapparaître dans les années 1970, dans un contexte bien précis et avec un sens très différent de celui du moyen- Age. C'est à partir des années 1990, que le concept de gouvernance écrit ses lettres de noblesse. Elle est accompagnée pour la circonstance avec l'avènement du vent de l'Est qui donne voie au chapitre de la démocratisation de la société. Parler de gouvernance, c'est aussi nécessairement se référer à une conception du sujet dans l'organisation, conception qui rende « pensable » à la fois la socialité et le gouvernement. Pour préciser ce dont il s'agit, quand on parle de gouvernance, rappelons avec M. Foucault, le terme de « gouvernementalité » en mentionnant ce qu'il voulait souligner quand il cotait l'apparition de la gouvernementalité au XVI^{ème} siècle. En effet, pour se confronter aux problèmes de pouvoir, à la différence de Machiavel, il met en avant, non pas une problématique de l'ordre mais une problématique du conditionnement.

Par ce mot de « gouvernementalité », je veux dire trois choses :

Par « gouvernementalité », j'entends l'ensemble constitué par les institutions, les procédures, analyses et réflexions et les tactiques qui permettent d'exercer cette forme bien spécifique, bien que complexe, de pouvoir, qui a pour cible principale la 3M. Foucault, « Leçon du 24 janvier 1979 ».⁶⁸ Par « gouvernementalité », j'entends la tendance, la ligne de force qui, dans tout l'Occident, n'a pas cessé de conduire, et depuis fort longtemps, vers la prééminence de ce type de pouvoir qu'on peut appeler le « gouvernement » sur tous les autres : souveraineté, discipline ; ce qui a amené, d'une part, le développement de toute une série d'appareils spécifiques de gouvernement et, d'autre part, le développement de toute une série de savoirs. Enfin, par gouvernementalité, je crois qu'il faudrait entendre le processus ou, plutôt, le résultat du processus par lequel l'Etat de justice du Moyen Age, devenu au XV^{ème} et XVI^{ème} siècles Etat administratif, s'est trouvé petit à petit «gouvernementalisé»⁶⁹.

L'Etat de justice est celui du développement de la loi, l'Etat administratif celui du développement des règles et des disciplines et M. Foucault ajoute, pour le monde

⁶⁷Une politique publique est un concept de science politique qui désigne les « interventions d'une autorité investie de puissance publique et de légitimité gouvernementale sur un domaine spécifique de la société ou du territoire »

⁶⁸ M. Foucault, « Leçon du 24 janvier 1979 », in *Naissance de la biopolitique*, Gallimard –Seuil, collection « Hautes Etudes », Paris, 2004, p. 62

⁶⁹idem

moderne, le développement d'un Etat-Gouvernement qui est défini par les rapports qui s'établissent entre une masse et un territoire. La *gouvernementalité* apparaît quand il s'agit de constater l'existence de pratiques politiques calculées et réfléchies. Il signale ceci autour de l'apparition et le développement de l'idée de paix perpétuelle.

Le recouvrement d'un libéralisme politique par un libéralisme économique conduit la considération de la gouvernance, comme socle qui tire sa force du projet de transparence dans la construction de la réalité sociale de la nouvelle ère de la démocratie. Aujourd'hui, le concept de « gouvernance » est un terme d'actualité, que plusieurs utilisateurs ont adopté dans plusieurs domaines des sciences sociales, comme : la science économique, la sociologie, la science politique. Il décline aussi à toutes les échelles, à savoir : la gouvernance administrative, la gouvernance du territoire, la gouvernance d'une entreprise, la gouvernance mondiale, la gouvernance numérique, et bien d'autres déclinaisons en fonction des usages. De façon générale, le concept de « gouvernance » remplace le terme administrer pour une nouvelle forme d'organisation des activités et des structures concernées. Ce nouveau paradigme de « gouvernance » veut traduire l'art de bien gérer, de bien administrer et d'organiser la chose publique. Pour S. Callens et D. Uzunidis, la gouvernance « *désigne les règles, les processus et les comportements qui influencent l'exercice des pouvoirs et qui affectent particulièrement l'ouverture, l'intégration, la responsabilité, l'efficacité et la cohérence d'une organisation et des parties prenantes* ». ⁷⁰ Nous comprenons déjà que le concept de gouvernance ou la qualité de pouvoir se traduit par un ensemble essentiel pour rendre les choses meilleures. La « gouvernance » renvoie donc à l'ouverture, l'intégration de toutes les composantes de la chaîne, la responsabilité sociale et politique, l'efficacité dans le rendu d'une organisation et la cohérence dans le traitement des politiques publiques. Le paradigme de gouvernance se traduit par la transparence dans la gestion des affaires publiques comme privées, de la macro à la microsociété. Il est néanmoins nécessaire de distinguer entre deux conceptions de la « gouvernance » :

La gouvernance restreinte, qui confine la question de la gouvernance à la représentativité et au pouvoir du conseil d'administration, au regard de l'assemblée générale des actionnaires et à ses modalités de fonctionnement (l'exercice d'un contrôle « effectif » des dirigeants salariés). L'on parle alors de *Corporate Governance*, conception qui restreint la notion à un territoire institutionnel limité : la société anonyme cotée. Ce régime de gouvernance se focalise sur la relation « *actionnaires-dirigeants* » dans la perspective de « gouverner les dirigeants ». Par contre, dans la *Corporate Governance*, il n'est pas discuté, par exemple, de ce

⁷⁰S. Callens, D Uzunidis, « Gouvernance ; Exercice de pouvoir », L'Harmattan Paris, 2009, p. 10.

qui conduit à choisir entre centralisation et décentralisation des structures organisationnelles puisqu'il s'agit de réguler les relations entre agents et groupes d'agents organisationnels, autrement dit, d'organiser la vie organisationnelle. Ce sont les réflexions de ce type qui vont conduire à la référence à une gouvernance organisationnelle, dont l'objet est le « gouvernement de l'organisation » et qui marque l'extensivité de la notion.

La gouvernance étendue qui pose la question de la substance politique de l'activité d'entreprise et l'extension de ses catégories aux organisations et aux institutions, dépasse la conception précédente pour instituer une *Global Governance*. La « gouvernance », au sens large, allie les deux notions « anglo-américaines » de *compliance* (se conformer à la procédure) et d'*explantation* (s'expliquer en produisant un argument crédible et légitime) sorties de leur cantonnement privé. La conception large de la « gouvernance » contient l'idée de superposition réglementaire de règles de nature différente : des règles de nature institutionnelle et politique et des règles managériales. La notion de « gouvernance » contient l'idée que cette sorte de système juridique construit sur de la *'hard law'* et de la *'soft law'* serait susceptible de modeler la « réalité » sociale et politique, le marché compris. Elle justifie d'autant l'argument qui consiste à défendre qu'il ne faut donc pas réglementer *a priori*. La deuxième conception de la gouvernance qui va faire l'objet de notre réflexion. Ce qui intéresse ici est de souligner le passage de la « gouvernance » comme ontologie de l'entreprise à la « gouvernance » comme ontologie de l'organisation, puis comme ontologie de la société et de l'Etat, par extension des domaines d'application de la notion. C'est comme si l'on assistait à la confrontation entre une raison d'Etat et une raison de marché dans une perspective de nivellement de la première par la seconde, du fait de la réorganisation entrepreneuriale supportée par la raison de marché. La raison de marché, dont il est question ici, est d'ailleurs particulièrement ambiguë entre une perspective généralisée de défiance (qui marque les rapports « actionnaires-dirigeants » dans la *Corporate Governance*), une perspective de méfiance vis-à-vis des agents organisationnels (qui marque la gouvernance organisationnelle) et la confiance qui constitue une des garanties essentielles de la conception politique de la gouvernance. La question posée par l'extension des domaines de la gouvernance est bien celle de la privatisation de la société, cette privatisation étant un des vecteurs de l'institutionnalisation de l'entreprise et de l'organisation. Depuis quelques années, la « gouvernance », au niveau de l'enseignement supérieur et universitaire, étant au cœur de l'actualité s'agissant des réformes dans les universités publiques et des institutions privées, prend appui sur les politiques publiques en la matière. L'éducation trouve dans la gouvernance un allié important pour l'organisation universitaire par rapport aux difficultés qu'ont connues les anciennes structures universitaires. Notre étude impose de

s'intéresser à la gouvernance universitaire au niveau des institutions privées de l'enseignement supérieur au Cameroun. Cette gouvernance universitaire prend en considération plusieurs axes de la chaîne de la structure et du fonctionnement de ce milieu. Les axes de cette gouvernance universitaire se présentent ainsi qu'il suit : la gouvernance administrative, académique, sociale et financière.

2. Les axes de la gouvernance universitaire au niveau des IPES

A ce niveau, la gouvernance universitaire prend appui sur le concept de la « nouvelle gouvernance universitaire », qui se traduit par un ensemble de réformes dans les politiques publiques de l'enseignement supérieur. C'est dans ce sens que J. Fame Ndongo Ministre de l'Enseignement supérieur affirme s'agissant de cette « Nouvelle Gouvernance Universitaire » :

Cette réforme, dont l'objectif cardinal est d'arrimer l'université à la postmodernité, est une véritable révolution copernicienne. Prenant corps dans les universités d'Etat et les instituts privés de l'enseignement supérieur (structures), ce vaste programme ambitionne de renforcer les capacités d'accueil existantes (infrastructures), à travers la multiplication des filières professionnalisantes (superstructures) dans le but de rendre pertinent le paradigme idyllique « un étudiant = un emploi » (technostructure).⁷¹

Cette nouvelle gouvernance universitaire cherche à rompre avec les anciennes pratiques en matière de formation et d'enseignement. Elle se veut innovante et pratique pour les apprenants. Cette rupture dans le sens classique de l'enseignement classique met l'accent sur la professionnalisation. Cette gouvernance universitaire ne doit pas s'agir d'un slogan creux, mais d'une démarche marketing privé, d'un management académique et administratif, dont les résultats sont palpables et mesurables, dans le cadre d'une gestion concertée, mieux solidaire entre les instituts privés, le ministère, les étudiants et les entreprises. Pour G. M Messina

Le contexte sociopolitique d'émergence de la nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun se situe dans le sillage des grandes mutations de l'économie mondiale. Il s'agit de mutations profondes tant du point de vue du management de la firme internationale, la tendance générale est à l'économie de la dématérialisation des organisations. Ce d'autant plus que la durée des produits tout comme leur cycle de vie se raccourcissent effroyablement face à l'accélération de la maîtrise des technologies⁷².

⁷¹ J. FAME NDONGO, « la nouvelle gouvernance universitaire irradie la sous-région d'Afrique Centrale », in *sup infos*, revue mensuelle bilingue du ministère de l'Enseignement Supérieur, no 008 du mois d'août 2008, p.6.

⁷²G-M MESSINA, *La nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun*, Paris, l'Harmattan-Cameroun, 2010, p.51.

La gouvernance universitaire est conçue comme une entreprise devant réaliser des projets, apparaît aussi dès lors comme un cadre idéal d'implémentation de l'économie des projets. S'agissant de la gouvernance universitaire les IPES, le Ministre de l'Enseignement supérieur déclare

La nation attend de la formation universitaire une plus-value efficiente, en termes de compétitivité et de performance cognitives et opérationnelles. Á cet effet, je demande aux instituts privés d'enseignement supérieur d'exercer dans la légalité et le respect strict de la réglementation, en phase avec les principes de la Nouvelle Gouvernance Universitaire dans ses volets académiques, managérial, financier et social, avec la recherche de l'employabilité des diplômés et de la crédibilité du système universitaire camerounais.⁷³

Dans cette phase du Ministre de l'enseignement supérieur, nous répertorions quatre axes de la gouvernance universitaire pour le compte des IPES. Nous avons la gouvernance académique, managériale, financière et sociale.

a) La gouvernance académique

Elle renvoie à la mise en place et au respect de la réglementation en matière d'*assurance-qualité*. Il est question de bien structurer la formation des diplômés et de leur assurer une formation compétitive, de bonne qualité et des programmes éducatifs innovants. Cette gouvernance académique va être conduite dans un partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur qui veille au bon fonctionnement des IPES. Ou avec les universités d'Etat, dans un accord de tutelle dans le cadre de l'accompagnement académique et pédagogique. Cette gouvernance académique prend appui sur les dispositions légales en la matière et la mise en place du système LMD (Licence, Master, Doctorat). La gouvernance académique a pour mission de *mettre en place une formation professionnelle pour rompre avec l'enseignement classique* qu'on observe dans les universités publiques. Un accent doit être mis sur la *professionnalisation des enseignements*, pour qu'à la fin de sa formation, le candidat ait une plus-value capable de lui donner accès à un emploi. Cette gouvernance académique se décline à travers un programme professionnel compétitif et de meilleure qualité à leur de l'économie du savoir. Elle doit épouser les attentes des marchés de l'emploi pour une meilleure insertion socioprofessionnelle des diplômés de ces IPES. La gouvernance académique doit aussi

⁷³J.FAME NDONGO, « Répertoire des Institutions Privée d'Enseignement Supérieur du Cameroun », ministère de l'enseignement supérieur, Edition, 2014, p.15.

s'accompagner par la mise en place d'une *technologie de pointe* à l'heure du numérique éducative et qui s'arrime aussi à la mondialisation du savoir sur le plan professionnel pour une éducation et une formation de seconde génération, conformément aux préinscriptions de l'Etat, telle qu'indiquée dans un rapport du ministère de l'enseignement supérieur⁷⁴. La *gouvernance académique* est soumise à un vaste plan de restructuration du secteur de l'enseignement supérieur privé au Cameroun. Elle tient compte de la conjoncture de l'emploi pour proposer et mettre sur pied des programmes capables de résorber la question jeune avec la gouvernance managériale.

b) La gouvernance managériale

Elle se comprend comme une sorte de gouvernance administrative. Sauf qu'ici, il s'agit de la gouvernance managériale du secteur éducatif et professionnel. La gouvernance managériale s'occupe tout au moins de l'organisation administrative, technique et du management des relations humaines au sein de la structure. Dans ce contexte, un manager doit avoir les qualités d'un bon décideur qui sait prévoir, anticiper et donner l'orientation en rapport avec son environnement. Comme le souligne C. Denis :

La professionnalisation de la conduite des entreprises et des organisations humaines est pour partie due au développement des idées d'un management scientifique qui ont contribué à rationaliser et améliorer les conditions de production, le management par le jeu continu des innovations et de la concurrence⁷⁵.

C'est dans cette perspective que la gouvernance managériale s'invite dans le vaste champ du changement voire dynamique qui s'opère dans le milieu professionnel. Elle se situe comme un acteur important des changements de paradigme qui traduit la performance et une meilleure qualité de l'environnement de travail. Cette gouvernance managériale s'inspire aussi des théories du management de l'éducation pour la réalisation de sa mission, laquelle constitue une détermination d'un travail productif et rentable et, accorder un cadre propice pour la réalisation de ces objectifs. Cette gouvernance managériale se fait dans un cadre d'une organisation sociale. Il est question de s'intéresser à l'organisation scientifique du travail en tenant en compte des objectifs de la professionnalisation, par opposition à la bureaucratie administrative qui est truffée de lourdeurs. Cette organisation scientifique du travail doit prendre en compte les attentes de son

⁷⁴Rapport du ministère de l'enseignement supérieur sur la tutelle académique des universités d'Etat sur les Institutions privées de l'enseignement supérieur au Cameroun septembre 2017, p.21.

⁷⁵ Cristol Denis : *Humaniser la formation des dirigeants*, L'Harmattan, Paris, 2015, p. 25.

environnement qui sont en constance mutation. Elle consiste à s'occuper de l'équipe chargée de mettre en musique les objectifs de l'institution et la réalisation de ces objectifs. Ici, la notion d'environnement de travail vaut son « pesant d'or » par la recherche de la performance au plan professionnel. Ce management s'applique à travers le suivi des étudiants, la motivation du personnel technique et administratif, le recrutement d'une bonne équipe du corps enseignant.

Le suivi des étudiants se traduit par l'accompagnement des étudiants dans la réalisation de leurs projets professionnels, il est question d'assurer aux étudiants une insertion socioprofessionnelle, à travers les partenariats avec l'entreprise de son secteur. Les étudiants doivent être au centre de l'activité du manager. Il revient au manager de bien s'organiser et d'humaniser l'environnement de travail de l'étudiant en se connectant au défi de la numérisation de l'environnement. La gouvernance managériale passe aussi par le recrutement des meilleurs enseignants. Cette sélection permet à l'institut d'avoir les enseignants de qualité pour la réussite et la performance des étudiants qui ont sollicité de continuer dans les milieux professionnels. Cette sélection doit tenir de la maîtrise de la pédagogie et de la didactique dans la formation des étudiants du secteur de l'enseignement privé. Cette maîtrise de la pédagogie et de la didactique ne doit pas seulement se baser sur la théorie, mais à une forte dose de pratique. Car, son enseignement doit s'opposer à l'enseignement des universités classiques, qui semblent être classiques, c'est-à-dire théoriques. Il s'agit de mettre en place une *politique de formation professionnelle compétitive en rapport avec le marché de l'emploi* et un meilleur suivi-évaluation des programmes par les enseignants, à travers les objectifs bien définis.

L'autre pan de cette gouvernance managériale se situe au niveau de la sélection et de l'encadrement du personnel administratif et technique dans les IPES. Pour chaque poste de travail, il faut tenir compte de la spécialisation et de la qualification du demandeur, telle que prévue par M Weber. Tout cela doit s'accompagner d'une bonne motivation au travail pour un bon rendement. Il faut dire que le management se comprend encore comme la création du rapport entre des individus permettant d'optimiser une production. Elle englobe, à la fois, le manager, son langage et l'ensemble des parties prenantes intéressées à la vie de l'organisation. S'agissant de la posture d'un manager en situation de travail, C. Denis précise encore que: « *Les managers, c'est-à-dire tous ceux dont la fonction de gérer et d'animer une partie ou toute l'organisation participent à l'élaboration de normes, de règles, de procédures de travail. Ils s'inscrivent aussi, dans les types relations personnelles pour faire vivre ce cadre de travail* »⁷⁶. Le manager doit aussi faire preuve de la capacité de gérer de conflit au travail.

⁷⁶ C. Denis, *Op.cit.*, p.22.

c) La gouvernance financière

Il faut dire que si nous n'avons pas beaucoup insisté sur le rôle de l'État par le truchement du ministère de l'enseignement supérieur, c'est juste parce qu'il incombe au MINESUP le rôle de l'encadrement juridique et académique. C'est ce département ministériel qui délivre aux promoteurs d'IPES, les autorisations de création et d'ouverture des établissements, et assure également la mise en application des textes et règlements, tels que prévus par la législation en vigueur, conformément à la loi du 16 avril 2001⁷⁷. La gouvernance managériale dans les IPES doit ainsi prendre en compte, l'ensemble des directives édictées par le MINESUP, pour assurer le bon fonctionnement des IPES. S'agissant de la gouvernance financière, il faut dire que c'est l'élément essentiel du maillon de la chaîne. Pour ouvrir une IPES, il faut avoir les moyens en plus des idées et d'autres déterminants, comme les enseignants et le personnel. Les moyens financiers permettent de mettre une bonne organisation pour un rendement efficace et efficient. La gouvernance financière permet à l'IPES d'avoir un établissement de qualité et compétitive sur le plan de l'offre de formations. Le fonctionnement des IPES entre dans la catégorisation de la privatisation de l'enseignement supérieur au Cameroun. Elle concerne une partie du désengagement total de l'État, et comme nous l'avons si bien précisé que la charge de la réglementation juridique est du ressort de l'État, mais les charges financières, les infrastructures et les équipements sont supportées par les promoteurs : d'où intervient la gouvernance financière. Cette gouvernance stipule que chaque promoteur, qui s'engage sur ce terrain, présente des gages financiers pour le bon fonctionnement de son établissement. Les financements sont entièrement privés, il revient aux promoteurs de mobiliser les fonds par le truchement des partenaires, à travers la coopération universitaire ou des crédits bancaires pour mettre en place une IPES. La création et l'ouverture des IPES prennent en compte un ensemble de ressources, notamment humaines, financières et infrastructurelles de la part des promoteurs. Il est constaté que l'État n'a pas pris des dispositions financières et logistiques, dans l'optique d'encadrer la privatisation et les plans d'ajustements structurels lui ayant imposé un certain désengagement économique. C'est dans ce cadre que H. Pokam a noté les sources de financement et leur place dans des IPES

Cela représente une opportunité pour l'État camerounais qui ne pourra pas financer l'expansion de l'enseignement supérieur avec les fonds publics, compte tenu de l'accroissement prévisible de la demande. Le pays devra compter sur les ménages, pour le

⁷⁷Loi n°005 du 16 avril 2001 portant Orientation de l'enseignement supérieur

*financement à titre privé des frais de scolarité, ainsi que sur l'action des entrepreneurs privés pour le développement de l'enseignement privé*⁷⁸.

La ressource financière constitue, pour les IPES, une variable importante dans la création, l'efficacité, la survie et leur développement. Il revient pour la plupart des cas aux promoteurs d'IPES, la lourde responsabilité dans la mise sur pied des structures d'accueil, le matériel didactique et technologique nécessaire au bon fonctionnement de son établissement. Il en est de même, pour le financement des charges des personnels enseignants et administratifs, permanents ou vacataires. Ici, nous assistons à un véritable investissement du secteur privé dans le développement du domaine de l'éducation nationale. C'est le goût élevé de l'éducation dans ce secteur, car tout revient aux promoteurs dans la mise en place d'une IPES. L'inscription dans ce secteur varie entre 250.000 F CFA à 2.000.000 F CFA, en fonction de l'importance des établissements et des filières de formation. Nous devons savoir aussi que le financement des IPES après l'investissement provient des frais de scolarités des étudiants. Chaque institution privée analysée développe ses propres modes de financement, tire ses ressources de ses activités propres et trouve ainsi moyen de diversifier la base financière du système national d'enseignement supérieur. En ce qui concerne les institutions privées d'enseignement supérieur, leurs ressources proviennent également des acteurs internes et externes.

B- LA NOTION DE « IPES »

La démarche de clarification du concept de la gouvernance universitaire a permis de faire un détour sur les généralités concernant le mot gouvernance. Nul n'est besoin de le rappeler que c'est un mot qui a des origines lointaines. Cette démarche méthodologie et définitionnelle de la notion d'IPES a permis de mettre l'accent sur la logique de la gouvernance telle que définie dans la Loi d'orientation de 2001, dont la mise en œuvre est assurée par le Ministère de l'Enseignement supérieur au Cameroun, ce que J. FAME NDONGO a appelé la « *nouvelle gouvernance universitaire* ». Cette Nouvelle Gouvernance Universitaire prend son appui sur plusieurs éléments tels que présentés plus haut. Par ailleurs, la nouvelle gouvernance universitaire est un concept encore en pleine élaboration, auquel on ajoute du contenu au fil des années. C'est la raison pour laquelle, nous avons tenu à mettre en exergue l'environnement de cette question pour mieux appréhender sa problématique. Cette présentation, certes synthétique

⁷⁸ Idem H. POKAM, « le financement de l'enseignement supérieur au Cameroun », in l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme 1993, p.119.

mais synoptique, intégrant tous les axes et les différents du système de l'enseignement supérieur privé. Cette présentation de la nouvelle gouvernance universitaire fait dire G-M Messina que

L'hypothèse générale qui a posé que la Nouvelle Gouvernance Universitaire est une réponse pratique au besoin d'appropriation du modèle asiatique, conformément au souhait formulé par le Chef de l'État, a permis de retracer les efforts fournis tout au long de cette étude pour une plus grande cohérence programmatique des projets et une bonne cohésion des activités y afférentes, constituant une bonne partie de l'objet d'étude.⁷⁹

Ce document trouve la solution au niveau du MINESUP à partir du tryptique « Assurance-qualité, Professionnalisation des enseignements et Employabilité », qui constitue un enjeu important de la gouvernance universitaire. Par ce tryptique, le secteur public et le secteur privé conjuguent chacun des efforts pour donner un résultat satisfaisant aux étudiants concernés par le secteur privé du système éducatif au niveau du MINESUP. Par ce tryptique, on peut comprendre de manière résumée : L'« Assurance-qualité » qui renvoie à la meilleure qualité sur le plan de l'offre de formation. Cette offre de formation s'appuie sur un meilleur programme académique qui tient compte du marché de l'emploi et de l'innovation en termes de formation. C'est dans ce sens que le MINESUP a mis en place une panoplie de programmes académiques en rapport avec la professionnalisation de l'enseignement. Ici, il est du ressort du secteur public de mettre en place un management stratégique pour le secteur privé. La « Professionnalisation des enseignements » : ici, il est question de former de manière efficace et efficiente. La professionnalisation renvoie à un enseignement pratique, capable d'offrir les atouts nécessaires pour conquérir le marché de l'emploi et de l'innovation. La professionnalisation renvoie aussi à la prise en compte du cadre de formation qui offre aux étudiants une formation à l'entrepreneuriat et à l'industrialisation. Ce secteur met l'accès sur les promoteurs des IPES, pour la satisfaction des étudiants qui s'y intéressent. L'« employabilité », comme nous le savons tous, est la résultante du maillage assura-qualité et professionnalisation, qui offre toutes les chances à l'apprenant de réussir sur le plan professionnel et social. Il s'agit d'avoir toutes les chances de son côté au moment de son entrée dans le marché de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle. L'étudiant va faire bon usage de l'ensemble du stock de connaissance mis à sa disposition durant sa formation.

Somme toute, la création par le Chef de l'État, en 2012, d'une Direction qui prend en charge l'Assurance-Qualité au Ministère de l'Enseignement Supérieur, la multiplication harmonieuse des incubateurs d'entreprises et des juniors entreprises au sein de toutes nos

⁷⁹Idem, G-M Messina, p.224.

universités et la signature, en décembre 2010, de la Charte Universités-Entreprises, constituent les pierres angulaires qui fondent essentiellement et durablement ce triptyque. L'université camerounaise partage les objectifs stratégiques qui se structurent globalement autour de la coopération scientifique et technique entre les institutions d'enseignement supérieur et les organisations de recherche membres. D'entrée de jeu, nous pouvons dire que la notion d'« IPES » renvoie à la définition suivante : Institutions Privées d'Enseignement Supérieur. Cette qualification prend corps à la suite de la dynamique de l'enseignement supérieur de manière générale et de l'enseignement privé au Cameroun résultant de la réforme de 1993. Il convient de relever que les IPES ne sont pas concernées par cette réforme. Il faut attendre huit années plus tard, pour voir effectivement l'avènement des IPES au Cameroun. Cette institutionnalisation a vu le jour à travers la loi n° 005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur. Il est question pour nous de faire un tour d'horizon en apportant les clarifications nécessaires susceptibles d'expliquer et de comprendre la notion d'IPES dans le temps et dans l'espace.

1- De l'Enseignement supérieur privé (ESP) aux Institutions privées de l'enseignement supérieur (IPES)

Il faut dire que la notion d'IPES fait l'objet d'une grande transformation du système éducatif au niveau du MINESUP. La création des IPES entre dans ce que nous avons indiqué plus haut sur la dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun en abrégé ESP. L'ESP n'est rien d'autre que l'Enseignement Supérieur Privé qui voit le jour à la suite d'une réforme politique. Cet enseignement adopte des méthodes de fonctionnement et les objectifs du secteur privé. Pour comprendre cette mutation de l'enseignement supérieur privé, nous nous intéressons aux travaux de R. TSAFACK NANFOSSO sur « *la dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun* »⁸⁰ qui présentent comment l'enseignement supérieur privé au Cameroun a précédé aux Institutions privées de l'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur privé au Cameroun prend son envol grâce aux « *Lois sur la liberté de 1990* »⁸¹.

Il faut préciser que ces « Lois sur la Liberté de 1990 » connaissent leur essor à la suite d'un vaste mouvement qualifié comme « le vent de l'Est ». C'est un mouvement politique qui connaît son plein épanouissement avec la chute du mur de Berlin en Europe. Cependant, en

⁸⁰R. TSAFACK NANFOSSO, « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in NGWE, Luc, *l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993*, dynamiques et perspectives, Dakar, CODESRIA, 2006.

⁸¹Loi n° 90-53 du 19 décembre 1990 portant sur la liberté d'association.

Afrique, ce vent de l'Est connaît tout une autre tournure. Il est le moment de l'avènement de la démocratie, du multipartisme et des libertés. Car, les pays africains sortent d'une longue période de dictature et d'oppression. Au Cameroun, la mise en place de ces lois résulte de plusieurs mouvements de contestations politiques. C'est dans la suite de ces lois, que l'enseignement supérieur privé va voir le jour. Et comme cela ne suffisait, en janvier 1993, le gouvernement du Cameroun a lancé un vaste mouvement de restructuration de son système éducatif au niveau de l'enseignement supérieur. Cette réforme du secteur de l'éducation concerne beaucoup plus les universités d'Etat. Cette réforme va aboutir avec la création de six universités d'Etats et, plus tard, d'autres universités sont créées. Il convient de préciser que certaines *lois et textes juridiques réglementaires*³⁶ encadrent l'existence de l'enseignement supérieur privé s'accroche sur pour exister. Globalement, les réformes de l'enseignement supérieur mises en œuvre au Cameroun sont parvenues à décongestionner l'Université de Yaoundé, redistribuer les étudiants entre les différents Centres universitaires (qui sont maintenant de véritables universités permettant un accès plus juste pour les étudiants), encourager la participation de partenaires extérieurs au financement des universités, offrir aux étudiants des opportunités plus vastes sur le plan pédagogique et enfin réorganiser les priorités budgétaires. Toutefois, les réformes ont rencontré une vive résistance de la part des étudiants, surtout dans le domaine financier.

En outre, elles ont été entravées par un financement limité et irrégulier de l'Etat (surtout entre 1993 et 1997)⁸², qui a empêché l'embauche d'un personnel de qualité et le développement de structures appropriées afin de répondre à la progression considérable des inscriptions. Dans cet environnement, les nouvelles universités reviennent progressivement en arrière vers des conditions et une ambiance de découragement identiques à celles qui prévalaient dans l'ancienne Université de Yaoundé avant le lancement des réformes. L'arbitrage entre enseignement public et enseignement privé trouve là une résonance qui porte jusqu'au niveau de l'université. L'enseignement supérieur public et l'enseignement supérieur privé sont en effet devenus des enjeux de politique économique et sociale dans de nombreux pays, notamment en Afrique, avec d'une part les politiques de libéralisation mises en place à la fin des années 1980, et d'autre part le rôle d'éducateur majeur que se sont attribués les États sur la base de la *Déclaration des droits de l'Homme* ainsi que de leurs différentes Constitutions. Au Cameroun, face à la rentabilité croissante du secteur, à la déliquescence du système mis en place par le

⁸²Dans le rapport de la zone franc, il est relevé qu'« Au sein de la zone CEMAC, les exercices 1997 et 1998 ont été marqués par une reprise des relations entre le FMI et les États membres. Ainsi, en août 1997, le Cameroun a-t-il pu conclure avec le FMI un programme soutenu par une nouvelle FASR, qui a ouvert la voie à un rééchelonnement de sa dette dans le cadre du Club de Paris.

secteur public, à l'existence d'une épargne nationale oisive à la recherche de projets qualitatifs d'investissement, et face à l'inefficience de l'enseignement supérieur public, l'enseignement supérieur privé a pris une place centrale ⁸³ dans le dispositif de formation existant après le Baccalauréat ou le *General Certificate of Education, GCE « A » level*. C'est dans ce sens que R. Tsafack Nanfosso précise que : « *Depuis la publication des Lois sur la liberté » en 1990, l'enseignement supérieur camerounais, tout comme les autres secteurs d'activité jusque-là fermés aux opérateurs privés, est marqué par l'arrivée de nouvelles structures de formation relativement dispersées dans le pays* »⁸⁴.

Comme loi encadrant cette création de l'enseignement supérieur privé au Cameroun, nous avons la loi n° 90/052 du 19 décembre 1990 portant sur la liberté de communication sociale. Il faut dire que cette loi n'encadre pas suffisamment la mise en place de manière générale juridique ce secteur de l'enseignement supérieur. Nous pouvons dire qu'à ce moment, la création de l'enseignement n'a pas une véritable loi qui encadre ces activités, Il faut attendre 1998 pour avoir une loi. C'est la base du droit à l'éducation et des mesures de tolérances que le gouvernement va encourager la création de ces établissements privés de l'enseignement supérieur au Cameroun. C'est en 1998 que le gouvernement commence à encadrer ce secteur d'activité avec une loi d'application. Il faut attendre en principe 2001,⁸⁵ pour voir une véritable loi d'application avec un statut particulier. D'où, va naître l'Institution Privée de l'Enseignement Supérieur qui n'est plus l'Enseignement Supérieur Privé au Cameroun.

2- Les Etablissements et les filières de l'Enseignement supérieur privé

L'enseignement supérieur privé au Cameroun a connu un parcours particulier. Son fonctionnement va s'appuyer sur une dizaine des établissements privés et des filières bien précises. Parmi les établissements, nous avons eu des établissements confessionnels et des établissements laïcs. Disons aussi que le fonctionnement des Etablissements de l'enseignement supérieur (ESP) au Cameroun participe de la privatisation de l'enseignement supérieur. Nous pouvons dire que l'Etat s'est désengagé d'une partie de ses prorogatives confiées au secteur privé comme nous l'avons présenté, à savoir : les milieux confessionnels et laïcs. Ce milieu laïc

⁸⁴R. TSAFACK NANFOSSO, « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in NGWE, Luc, *l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993, dynamiques et perspectives*, Dakar, CODESRIA, 2006.

⁸⁵Loi d'orientation de l'enseignement supérieur, 2001.

est constitué des hommes d'affaires qui font leur entrée dans le secteur de l'éducation au niveau de l'enseignement supérieur. Parlant de la privatisation R. T. Nanfosso démontre que

« La privatisation » de l'enseignement supérieur a consisté, depuis 2000, à identifier certaines professionnelles pouvant permettre de spécialiser davantage les étudiants dans les disciplines porteuses au plan de la recherche d'emploi ou au plan d'un accroissement de la connaissance spécifique pour les travailleurs publics.⁸⁶

Précisons que durant cette période, il a existé une dizaine d'établissements avec un programme de formation adapté à la situation de la période. Nous essayons de présenter d'abord les établissements et par la suite, l'offre de formation.

Tableau 1 : Les premières institutions de l'enseignement supérieur privé au Cameroun

Institutions	Types	Nombre d'étudiants par année				
		1998	1999	2000	2001	2002
Université catholique d'Afrique centrale	Confessionnel	1170	1130	1237	1291	1374
Université Adventiste Consendai	Confessionnel			147	137	130
Faculté de Théologie biblique du Cameroun	Confessionnel			39	39	14
Faculté de théologie Protestante de Yaoundé	Confessionnel			172	172	135
British college of professionnall management	Individuel			901		
BTS professionnel réunis de Douala	Individuel			256	250	383
Ecole supérieure de gestion	Individuel	325	563	577	507	904
Ecole supérieure de sciences et de techniques	Individuel	50	38	102	140	169
Fonab polytechnic de Bamenda	Individuel			54	96	101
Groupe Tankou enseignement supérieur de Bafoussam	Individuel	45	125	121	108	184
Institut des sciences économiques et informatiques et de gestion de Yaoundé	Individuel			13		
Institut des technologies et de l'information de Douala	Individuel	225	209	187		
Institut Samba supérieur de Yaoundé	Individuel	815	995	1242	649	831
Institut Siantou de Yaoundé	Individuel		847	1132	1637	1802
Institut supérieur de développement informatique et commercial de Yaoundé	Individuel		80	52	52	
Institut de management de Douala	Individuel					
National polytechnic de Bambui	Individuel			136	136	496
Université des Montagnes	Individuel			49	92	96
Total		2634	3987	6417	5360	6616

Source : R. T NANFOSSO⁸⁷.

⁸⁶ R.T.NANFOSSO, *Op.cit*, p. 106.

⁸⁷Ibid, 102.

Nous constatons que dix-huit établissements sont créés jusqu'en 2002 et nous avons aussi observé la présence de deux catégories d'établissements comme nous avons indiqué en début de notre analyse, nous avons les établissements confessionnels et les établissements laïcs. Par ailleurs, il faut noter que ces établissements sont repartis dans quatre régions du Cameroun, et plus précisément dans les villes de Yaoundé, Douala, Bamenda, Bafoussam, Bambui, Bandjoun et Nanga-Ebogo par rapport aux IPES qu'on retrouve sur l'étendue du territoire national. Dans les quatre régions concernées, la ville de Yaoundé concentre le plus gros effectif. Par contre, aujourd'hui, c'est la ville de Douala comme nous allons voir. Sur le plan des établissements confessionnels, il faut noter *l'université Catholique d'Afrique centrale est le premier établissement à ouvrir ces portes*. Durant cette période de l'enseignement supérieur privé au Cameroun, il faut noter que les effectifs sont croissants allant de 2634 à 6616 étudiants en 2002, avant la mise en place de la loi d'orientation. Globalement, nous pouvons dire que l'enseignement supérieur privé est dans son début à travers quelques établissements qui sont des pionniers dans ce secteur. Même si, ce secteur de l'enseignement supérieur n'a pas été bien organisé, il faut attendre 2001 pour voir les choses changées avec plus d'amélioration. Durant cette période, il faut aussi noter la mise en place de l'offre de formation qui structure ce secteur de l'éducation nationale en rapport avec les formations en BTS/ DUT ou Bac+2 disponibles. Nous essayons de présenter ces offres de formations en fonction des filières retenues. À la différence des programmes des universités classiques et traditionnelles, l'offre des formations concernant l'enseignement supérieur privé au Cameroun est essentiellement professionnelle, c'est-à-dire qui propose un *curricula* propre à l'auto-emploi sur la base des filières techniques et technologiques.

Comme filières dans l'enseignement supérieur privé au Cameroun, nous avons par exemple : *secrétariat bureautique, communication des entreprises, théologies essentiellement pour les missionnaires, tourisme et loisir, maintenance informatique et informatique de gestion, froid et climatisation, gestion des ressources humaines, journalisme, gestion financière, commerce international, marketing, comptabilité de gestion*, pour les plus brisées par les étudiants. Il faut dire qu'avec les IPES, ces filières sont mieux organisées. La création de ces filières entre en droit ligne avec les sollicitations du marché de l'emploi sur la base de l'offre et de la demande, et cela coïncide avec la carence dans ce secteur d'une main d'œuvre qualifiée. Ce qui fait dire à R. T. Nanfosso que

La création de filières originales en relation avec le marché de l'emploi constitue le second apport des promoteurs privés. Rejoignant les analyses du Fonds National de l'Emploi et

sensibles au déficit décrié de l'adéquation entre la formation et l'emploi dans le pays, ceux-ci ont fait le choix d'accoler les nouvelles filières de formation aux secteurs d'activité existants ou émergents dans le privé. On peut citer, sans prétendre à l'exhaustivité, l'hôtellerie et la restauration, les ateliers de réparation des appareils ménagers, les entreprises de radio et télévision privées, les églises de toute obédience, les établissements hospitaliers, les laboratoires médicaux, les bureaux de courtiers en assurance, les salons de coiffure, les cybercafés.⁸⁸

Nous pouvons dire que l'enseignement supérieur privé a eu son existence sur la base des lois sur les libertés 1990 et son organisation administration, académiques et pédagogiques ont été très embryonnaire et sommaire. Cette organisation a répondu aux préoccupations de l'heure, c'est-à-dire l'Etat a cherché solution pour faire face la crise du chômage et de la qualité de la formation proposée par les universités publiques. L'Enseignement Supérieur camerounais connaît aujourd'hui une forte diversification des filières de formation et une dispersion géographique des établissements. Avant de se lancer aujourd'hui dans les démarches d'inscription dans cette multitude d'établissements, il est nécessaire au préalable pour les étudiants, de déterminer leurs priorités de poursuite d'études. Le portail numérique apparaît comme une solution pour permettre aux futurs étudiants d'avoir une vue panoramique des offres de formations que les universités et les écoles de formation de l'Etat mettent à la disposition des jeunes camerounais. Les autres services qu'offrent cette plateforme : Les offres de formation détaillées des Universités d'Etat et des IPES ; Les offres d'emploi disponibles au Cameroun et dans la sous-région ; les tests d'Orientation ; les informations sur les profils des Diplômés de l'Enseignement Supérieur. Malheureusement, sur le plan juridique, l'organisation de l'enseignement supérieur privé n'offre pas toutes les garanties nécessaires, d'où la grande transformation de l'enseignement supérieur privé aux IPES.

3- L'Institution Privée de l'Enseignement Supérieur

La création ou la naissance des IPES ne s'est pas faite *ex-nihilo*. Toute une trajectoire politique, sociale et économique a précédé son existence et sa mise en place. Comme nous avons précédemment démontré plus haut, l'IPES vient à la suite d'une manière générale, d'une crise au niveau de notre système éducatif et surtout de l'enseignement supérieur au Cameroun. En particulier, cette création fait suite aussi à la privatisation du secteur de l'enseignement supérieur au Cameroun. Désormais, l'Etat ne sera plus le seul garant en matière d'éducation, il faut compter avec les opérateurs économiques qui occupent cet espace au grand *dam* des populations par la qualité de sa scolarisation et du coût de la formation qui demeurent exorbitants. Toutefois,

⁸⁸R. T. NANFOSSO, *Op.cit.*, pp. 105-106.

disons que l'IPES comme l'ESP prend véritablement son envol à la suite d'une grande politique et économique dans les années 1990, qui frappe la majorité des pays Africains et, le Cameroun n'est pas en reste. Cette double crise a eu des effets négatifs sur le système éducatif. Cette double crise met en surface le problème du développement que proposent nos universités. Pour J. M. Ela, « *Dans l'esprit de beaucoup de gens, l'université est le lieu où se crée le savoir. C'est là aussi que ce savoir se transmet à une jeunesse qui va l'utiliser et le multiplier* »⁸⁹.

Malheureusement, face à la crise économique et politique des années 1990, nous assistons à une absence des solutions par les universités face à la crise du développement de notre société. Dans cette condition, l'émergence d'un nouveau type d'enseignement se pointe à l'horizon pour faire face au problème de développement, qui se traduit par le chômage croissant des jeunes diplômés. Une grande partie des objectifs de la réforme visait à relever le défi d'un enseignement de qualité. La décongestion de l'Université de Yaoundé, l'octroi d'une plus grande autonomie pédagogique et administrative aux IPES, l'offre de programmes plus variés (qui sont plus professionnels, mieux adaptés et réactifs par rapport aux besoins du marché du travail), la mise en place d'un environnement stimulant pour l'enseignement professionnel qui doit apporter un nouveau souffle pour notre société qui n'arrive pas à trouver une solution à travers l'enseignement classique, et les dispositifs de sélection des étudiants étaient tous orientés vers la garantie de la qualité dans le domaine universitaire privé.

Toutefois, ne confondons pas l'Université privée et l'Institution Privée de l'Enseignement Supérieur. Pour le moment, certaines IPES disposent du statut d'université privée, mais l'appellation consacrée par les pouvoirs publics est Institut Universitaire. Il n'est pas superflu de relever que qu'il y a des IPES qui, par abus de langage voire mercatique, s'arrogent le titre de Université Privée, c'est le cas des Instituts suivants : l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC), l'Université Adventiste « *Cosendai* » de Nnanga Ebogo et l'Université Protestante d'Afrique Centrale (UPAC). Le constat qui se dégage est que la plupart ou presque toutes ces institutions sont l'œuvre des congrégations religieuses. Les universités privées ici, remplissent les mêmes conditions que les universités d'Etat, mais ne sont pas du ressort de l'Etat. L'organisation académique est presque identique. L'on retrouve par exemple : un Recteur, un Doyen ; et l'année académique est subdivisée en semestre, et bien d'autres éléments perceptibles dans les universités publiques, comme des enseignants permanents recrutés et qui changent également des grades. Alors que dans les IPES, c'est le contraire. Nous allons revenir en profondeur dans le cas des IPES, comme cela est l'objet de notre travail.

⁸⁹J. M. Ela, *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 11.

Si l'ESP a fonctionné à travers la tolérance administrative parce qu'il y a eu un besoin de sortir d'une crise et de trouver des solutions, les IPES vont prendre corps sur la base d'un dispositif juridique, administratif et académique bien défini. Il faut attendre 2001 pour sortir de l'eau, la législation qui encadre l'organisation et la structuration du fonctionnement des IPES au Cameroun. C'est à travers la *loi n° 005 du 16 avril 2001 d'orientation*, que les IPES ont une assise juridique au niveau du ministère de l'enseignement supérieur du Cameroun.

Somme toute, le premier chapitre axé sur la clarification conceptuelle a permis de faire le tour d'horizon de deux notions qui entrent dans l'explication et la compréhension de notre travail de recherche. Il a été question pour nous d'apporter plus de clarification aux concepts sans faire d'entorse à la compréhension. Cette manière de faire va de pair avec la démarche d'Emile Durkheim⁹⁰ qui recommande aux chercheurs, de bien clarifier les concepts pour son opérationnalisation au moment de la rédaction de notre thème de recherche. Ces deux conceptions nous ont permis de faire recours à des éléments importants dans l'optique d'une assimilation de notre objet de recherche.

⁹⁰ E. Durkheim, *Les Règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1895.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS INSTITUTIONNELS DE LA GOUVERNANCE DES IPES

La gouvernance des institutions privées d'enseignement supérieur est régie par des acteurs institutionnels qui encadrent au plan juridique, leur mise en œuvre et leur fonctionnement dans le paysage de l'enseignement supérieur conformément aux textes réglementaires qui découlent du décret du 21 avril 2001⁹¹. Parmi ces acteurs se trouve au premier rang, le ministère de l'Enseignement supérieur qui assure la délivrance des autorisations et agréments aux différents promoteurs demandeurs d'une autorisation de création et d'ouverture d'une IPES. Cette procédure est menée au quotidien par des services techniques compétents, en l'occurrence la Direction du développement de l'enseignement supérieur (DDES), plus précisément la Sous-direction de l'enseignement supérieur privé, à travers la commission nationale de l'Enseignement supérieur privé, au sein de laquelle se trouvent les services des agréments et le service du suivi des IPES. A côté de cette disposition se greffe la commission nationale de l'enseignement supérieur privé, qui est l'organe régulateur chargé de statuer sur les différents types de demandes d'autorisations et agréments des IPES. Au regard de ce qui précède, en marge du rappel historique de la mise en œuvre du ministère de l'enseignement supérieur et ses principales missions, il n'est pas superstitieux de préciser de manière détaillée, les différents rôles joués par chacun des acteurs institutionnels sus-évoqués, en fonction des dispositions textuelles réglementaires.

A- LE MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

En guise de rappel historique, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, auparavant sous la tutelle du Ministre de l'Education Nationale, est devenu pour la première fois, un département ministériel à part entière en 1984. Cette mutation s'est poursuivie avec la réforme universitaire quelques années plus tard. En janvier 1993, est intervenue une réforme profonde de l'Enseignement Supérieur. Le décret 92/74 du 13 avril 1993 transforme ainsi les centres

⁹¹ Décret n° 0005 du 21 avril 2001 *portant loi d'Orientation de l'Enseignement Supérieur.*

Universitaires en Universités à part entière. Dans le même temps, une seconde université dite Yaoundé II, est créée à Soa, aux portes de la capitale. Le Cameroun se trouve dès lors doté de six (06) Universités au lieu d'une seule ⁹²comme par le passé. Au cours des années 2000, deux (02) autres nouvelles universités vont être créées à Maroua et à Bamenda. C'est sur la base de ces huit universités que fonctionne le système universitaire actuel.⁹³ Outre les différentes facultés présentes dans chaque Université, le système universitaire comprend des IUT, des écoles normales, des écoles d'Ingénieur ou Instituts et des centres spécialisés. Il n'est pas superflu de mentionner par ailleurs que l'arrimage des universités d'Etat au système LMD s'est fait en 2007. A ces structures d'Etat, s'est ajoutée, depuis 1991, une Université privée, l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC). Plusieurs centaines d'établissements privés ont été autorisés par la suite. Le secteur privé dans l'enseignement supérieur est depuis plusieurs années en très nette croissance. De nombreux établissements privés reconnus par le MINESUP (Ministère de l'Enseignement Supérieur) sont créés et ouverts suite à la procédure d'accréditation et des autorisations par le biais avec lequel ils ont signés des accords.

1- Des missions du Ministère de l'Enseignement Supérieur

Au sens de son organigramme, le Ministère de l'enseignement supérieur est placé sous l'autorité d'un Ministre. A cet effet, en conformité avec la politique gouvernementale, le Ministre de l'enseignement supérieur assure entre autres :

- l'organisation, le fonctionnement et le contrôle pédagogique de l'enseignement supérieur ;
- la pérennisation des missions traditionnelles de l'enseignement supérieur ;
- la promotion et la diffusion de la recherche universitaire ;
- la coopération universitaire internationale en liaison avec le Ministère des Relations Extérieures et les Administrations concernées ;
- la garantie de la qualité de la formation de l'enseignement supérieur.

En outre :

- le ministre de l'enseignement supérieur étudie et propose au gouvernement les voies et moyens visant à l'adaptation en permanence de certaines filières du système d'enseignement supérieur aux réalités économiques et sociales nationales ;
- il est chargé de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre de la carte universitaire ;

⁹²Décret 92/74 du 13 avril 1993 portant création des universités.

⁹³Décrets n°2008/310 du 09 août 2008 portant organisation administrative et académique de l'Université de Maroua. et n° 2010/280 du 14 décembre 2010 portant création d'une Université d'Etat à Bamenda.

- il élabore, analyse et tient les statistiques de ce niveau d'enseignement ;
- il délivre les accréditations et contrôle le niveau pédagogique des établissements privés d'enseignement supérieur ;
- il est responsable de l'enseignement normal supérieur ;
- il assure une liaison permanente avec tous les secteurs de la vie nationale en vue du développement des filières professionnelles au sein de l'enseignement supérieur ;
- il suit et contrôle les activités des Universités d'Etat, des Instituts et des établissements universitaires privés.

Dans l'optique d'accomplir ses missions régaliennes, l'organigramme du ministère de l'enseignement dispose des structures spécifiques en charge de la mise en œuvre de la politique gouvernementale des institutions privées d'enseignement supérieur dans le territoire, c'est le cas de la Direction du Développement de l'Enseignement Supérieur.

2- De la Direction du développement de l'enseignement Supérieur

Parmi les structures de l'administration centrale, la Direction du Développement de l'Enseignement Supérieur occupe une place de choix, au regard des missions qui sont assignées à cette structure. Ainsi, dans le cadre de la mise de la politique gouvernementale, la Direction du Développement de l'Enseignement supérieur s'occupe entre autres : de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des stratégies de développement de l'enseignement supérieur ; du renforcement et de la diversification de l'offre de formation universitaire ; de la promotion e la professionnalisation et des modes alternatifs d'enseignement et d'apprentissage dans l'enseignement supérieur ; de l'adaptation des programmes d'enseignement en rapport avec le développement économique, social et culturel de la Nation ; de l'harmonisation des programmes d'enseignement des institutions de formation universitaires;

- de l'étude des dossiers se rapportant au développement de l'enseignement supérieur ;
- de l'instruction des procédures relatives à la création, à l'ouverture, à la suspension et à la fermeture des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que des filières de formation ;
- de l'analyse des dossiers de recrutement des assistants techniques, en liaison avec les Institutions universitaires ;
- du suivi de la gestion de la carrière des enseignants ;
- de la préparation des dossiers à soumettre au Comité Consultatif des Institutions Universitaires ;
- du secrétariat et du suivi des résolutions des organes consultatifs et statutaires de

l'enseignement supérieur ;

- de la cohérence du développement des instituts et établissements privés d'enseignements supérieurs en rapport avec la politique nationale de l'enseignement supérieur ;

- du suivi des activités des instituts et établissements privés d'enseignement supérieur, en liaison avec la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur Privé ;

- du contrôle administratif et académique des Instituts et Etablissements Privés d'enseignement Supérieur, en liaison avec les Inspections Générales et la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur Privé ;

- de l'instruction des procédures relatives à la création, à l'ouverture, à la suspension et à la fermeture des établissements et des filières de formation dans les Instituts et Etablissements Privés d'enseignement supérieur.

Cette direction compte trois sous-structures, à savoir : la Sous-direction de l'enseignement supérieur privé, la Cellule de la diversification de l'offre et des programmes d'Enseignement et, enfin la cellule de l'évaluation et de la promotion de l'enseignant. Au regard de notre thème de notre recherche, la Sous-direction de l'enseignement supérieur privé s'avère intéressante, dans la mesure où le traitement des dossiers de demandes de création et d'ouverture revient à cette sous-structure.

3- De la Sous-direction de l'Enseignement supérieur privé

La sous-direction de l'enseignement supérieur privé qui est placée sous l'autorité d'un sous-directeur, est chargée du suivi des activités des instituts et établissements privés d'enseignement supérieur, en liaison avec la commission nationale de l'enseignement supérieur privé; du contrôle administratif et académique des Instituts et établissements privés d'enseignement supérieur, en liaison avec les Inspections générales et la commission nationale de l'enseignement supérieur privé. Cette sous-structure comprend deux services, à savoir : le service des agréments et le service du suivi des instituts de l'enseignement supérieur.

a) Le service des agréments

Ce service, placé sous l'autorité d'un chef de service, est chargé :

- de la préparation des textes réglementaires relatifs aux agréments ;

- du développement cohérent des instituts et établissements privés d'enseignement supérieur, en rapport avec la politique nationale de l'enseignement supérieur et de l'aménagement du territoire ; de l'instruction des procédures relatives à la création, à l'ouverture et à la classification des Instituts et Etablissements privés d'enseignement supérieur ;
- de l'instruction des procédures relatives à la création et à l'ouverture des cycles et filières de formation dans les établissements privés d'enseignement supérieur ;
- du traitement des dossiers d'agrément aux postes de direction dans les instituts et établissements privés d'enseignement supérieur ;
- du secrétariat et de l'application des résolutions des organes consultatifs et statutaires de l'enseignement supérieur privé.

b) Le service du suivi des instituts et établissements privés d'enseignement Supérieur

Les missions dévolues à ce service sont entre autres : de la centralisation des informations sur les Instituts et établissements privés d'enseignement supérieur ; de la préparation des dossiers relatifs au contrôle des Instituts et établissements privés d'enseignement supérieur ; du suivi du fonctionnement des Instituts et établissements privés d'enseignement supérieur.

B- DE LA COMMISSION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE (CNESP)

L'Arrêté du 06 décembre 2001⁹⁴ définit l'ensemble points relatifs à la mise en œuvre d'une plateforme réglementaire. La commission nationale de l'enseignement supérieur privé est un organe consultatif qui a pour mission d'assister le ministre chargé de l'enseignement supérieur dans la mise en place, le développement, le suivi, le contrôle et l'évaluation de l'enseignement supérieur privé et des institutions y afférentes. A ce titre, elle émet des avis et formule des recommandations sûres : les demandes d'extension des institutions privées d'enseignement supérieur ; les demandes d'octroi d'agrément ou d'homologation des institutions privées d'enseignement supérieur ; les dossiers de retrait de l'autorisation

⁹⁴ L'Arrêté n° 073/CAB/PM du 06 décembre 2001, *fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de l'enseignement supérieur privé.*

d'ouverture ou d'extension et les dossiers de retrait de l'agrément ou de l'homologation des institutions privées d'enseignement supérieur ; la promotion de l'éthique et de la bonne gouvernance ; les questions relatives au fonctionnement général des institutions privées d'enseignement supérieur ; tout autre problème relatif à l'enseignement supérieur privé soumis à son appréciation par le Ministre chargé de l'enseignement supérieur. S'agissant de son organisation, cette Commission est présidée par une personnalité nommée par arrêté du Premier Ministre, Chef du Gouvernement, à la diligence du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette Commission est composée, ainsi qu'il suit :

- Un représentant de la présidence de la République ;
- Un représentant des Services du premier ministre ;
- Deux représentants du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Un représentant du Ministère chargé de la recherche scientifique et technique ;
- Un représentant du Ministère chargé de l'éducation nationale ;
- Un représentant du Ministère chargé de l'économie et des finances ;
- Un représentant du Ministère chargé de l'administration territoriale ;
- Un représentant du Ministère chargé de la formation professionnelle ;
- Un représentant du Ministère chargé de l'urbanisme et de l'habitat ;
- Le président de la conférence des chefs des institutions universitaires publiques ;
- Deux autres chefs d'institutions universitaires publiques désignés par leurs pairs ;
- Le Secrétaire permanent du conseil de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique et technique ;
- Un représentant de la Chambre de Commerce, d'Industrie et des Mines ;
- Un représentant de la Chambre d'Agriculture, des Forêts et de l'Elevage ;
- Un représentant de chaque université privée agréée ;
- Deux représentants des Chefs des institutions privées d'enseignement supérieur homologuées désignés par leurs pairs ;
- Trois (3) représentants des établissements privés d'enseignement supérieur agréés désignés par leurs pairs, en tenant compte autant que possible, de la parité entre l'enseignement privé laïc et l'enseignement privé confessionnel ;
- Trois (3) représentants d'opérateurs privés désignés par leurs pairs.

Il est à préciser que lorsqu'un membre perd la qualité au titre de laquelle il siège au sein de la Commission, il cesse d'en être membre. Le Président de la Commission peut inviter aux travaux

de la commission toute personne physique ou morale, ou toute autre administration publique, en raison de ses compétences sur les questions inscrites à l'ordre du jour des travaux de la Commission, après consultation du Ministre chargé de l'enseignement supérieur :

- Les membres de la Commission sont désignés par les Administrations et organismes auxquels ils appartiennent ;
- La composition de la Commission est constatée par arrêté du Ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- La Commission comprend deux sous-commissions techniques : la sous-commission des autorisations et des accréditations ; la sous-commission des évaluations et de l'éthique.

D'autres sous-commissions techniques peuvent être créées, en tant que de besoin, par arrêté du Ministre chargé de l'enseignement supérieur :

- Les sous-commissions techniques émettent des avis préparatoires et préalables aux discussions de la Commission ;
- Les sous-commissions techniques sont composées chacune de dix (10) membres au maximum dont un président et un rapporteur.
- Le président, le rapporteur et les membres des sous-commissions techniques sont nommés par décision du Ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les membres de la Commission pour une période d'un an renouvelable.

Le président de la commission peut inviter aux travaux des sous-commissions techniques, toute personne physique ou morale en raison de ses compétences sur les questions inscrites à l'ordre du jour, après consultation du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Le secrétariat de la Commission est assuré par la Direction chargée de l'enseignement supérieur privé au Ministère de l'Enseignement Supérieur. Du fonctionnement de la Commission nationale de l'enseignement supérieur privé La Commission et les sous-commissions techniques se réunissent en session ordinaire deux (2) fois par an, sur convocation du Président de la commission qui fixe la date, le lieu et l'ordre du jour des réunions, après consultation du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les convocations accompagnées de l'ordre du jour des travaux sont adressées aux membres au plus tard quinze (15) jours avant la date de la réunion. La Commission se réunit en tant que de besoin en session extraordinaire sur décision du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. La Commission peut, sur son initiative, entendre un responsable, un enseignant ou un étudiant d'une institution privée d'enseignement supérieur. Chaque sous-commission technique dresse un procès-verbal de ses travaux signés par tous ses membres. A la fin des travaux des sous-commissions techniques, le secrétariat de la

Commission établit un rapport général sur lesdits travaux. Ledit rapport général est adressé sans délai au Président de la Commission, et au moins cinq (05) jours avant la session de la Commission.

La Commission peut, en cas de besoin, recommander la saisine d'une expertise interne ou externe sur tout dossier. Le rapport de ladite expertise est déposé au secrétariat de la Commission et présenté lors des réunions de la Commission. La Commission ainsi que les sous-commissions techniques ne peuvent valablement siéger que si les 3/5 de leurs membres sont présents. Les délibérations de la Commission ainsi que les avis des sous-commissions techniques sont pris par consensus. Les avis de la Commission sur les dossiers complets qui lui sont soumis doivent être communiqués sans délai au Ministre chargé de l'enseignement supérieur, et en tout cas, au plus tard trois mois à compter de la date de saisine de la Commission. Les débats de la Commission et des sous-commissions techniques ne sont pas publics et les participants à ces instances sont tenus à l'obligation de réserve. Les frais de fonctionnement de la Commission sont imputables au budget du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Les fonctions de Président et de membre de la Commission sont gratuites. Toutefois, le Président, les membres de la Commission, ainsi que ceux du secrétariat visé à l'article 8 ci-dessus, bénéficient des indemnités respectives de session dont les montants sont fixés par le Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Le Ministre chargé de l'enseignement supérieur est chargé de l'application du présent arrêté qui sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

Pour mettre un terme à ce chapitre deux, il est important de retenir que la gouvernance des institutions privées d'enseignement supérieur est régie par des acteurs institutionnels centraux à savoir : le Ministère de l'Enseignement supérieur qui assure la délivrance des autorisations et agréments aux différents promoteurs demandeurs d'une autorisation de création et d'ouverture d'une IPES. Cette mission du MINESUP est effective à travers, la *Direction du développement de l'enseignement supérieur* (DDDES), la Sous-direction de l'enseignement supérieur privé, à travers la commission nationale de l'Enseignement supérieur privé, avec l'appui des services des agréments et le service du suivi des IPES. A côté de cette disposition se greffe la commission nationale de l'enseignement supérieur privé, qui est l'organe régulateur chargé de statuer sur les différents types de demandes d'autorisations et agréments des IPES.

Pour conclure la première partie de ce travail de recherche, le lecteur peut retenir deux choses essentielles dans la gouvernance des institutions privées d'enseignement supérieur :

La *première chose* à retenir est que, selon le sociologue français Emile Durkheim⁹⁵ « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il dispose, afin que l'on sache de quoi il est question, c'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification* »⁹⁶. Dans la même démarche scientifique, le philosophe français Gaston Louis Pierre BACHELARD précise que « *la définition des concepts est une première opération qui permet d'éviter justement de tomber dans le langage courant, les imprécisions, les incertitudes et de faciliter la saisie de l'objet de recherche* »⁹⁷. Sur la base de ces recommandations scientifiques, l'auteur de ce travail de recherche a consacré le premier chapitre de mémoire sur la clarification des notions de « *gouvernance universitaire* », de « *IPES* » et d'édifier le lectorat sur le « *suivi-évaluation des projets de développement* » liés à la gouvernance universitaire.

La *deuxième chose* à savoir est que la gouvernance des institutions privées d'enseignement supérieur est régie par des acteurs institutionnels centraux à savoir : le Ministère de l'Enseignement supérieur qui assure la délivrance des autorisations et agréments aux différents promoteurs demandeurs d'une autorisation de création et d'ouverture d'une IPES. Cette mission du MINESUP est effective à travers, la *Direction du développement de l'enseignement supérieur* (DDES), la Sous-direction de l'enseignement supérieur privé, à travers la commission nationale de l'Enseignement supérieur privé, avec l'appui des services des agréments et le service du suivi des IPES. A côté de cette disposition se greffe la commission nationale de l'enseignement supérieur privé, qui est l'organe régulateur chargé de statuer sur les différents types de demandes d'autorisations et agréments des IPES.

⁹⁵ Emile DURKEIM, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1895.

⁹⁶ Emile DURKEIM, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF., 2005, p.34.

⁹⁷ Gaston BACHELARD, *Le nouvel esprit scientifique*, 9^{ème} édition, Paris, PUF, 1996.

DEUXIEME PARTIE :

**LES DETERMINANTS PROFONDS DE LA DIFFICILE
INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMES DES IPES
DANS LA VILLE DE YAOUNDE**

D'après les statistiques des Nations-unies de 2002, 74 millions de jeunes étaient au chômage ou à la recherche d'emploi. Face à la demande toujours croissante en matière d'emploi et de résorber le chômage au Sud, les pays en voie de développement en partenariat avec les Nations unies ont mis sur pieds des stratégies d'emploi en adoptant des nouvelles politiques économiques, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans cette situation générale du taux de chômage juvénile dans le monde, le Cameroun connaît une démographie assez élevée. D'après le recensement de la population du Cameroun en 2005, la tranche des jeunes actifs constituent les 40% de la population totale, c'est à dire près de 6,5 millions inégalement, répartis sur le territoire avec des disparités remarquables entre les zones urbaines et rurales. Dans le cadre de ce travail de recherche, la deuxième partie de cette recherche s'attarde sur les atouts des offres de formation disponibles de la ville de Yaoundé (Chapitre 3) et sur les facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé (chapitre 4).

CHAPITRE 3 :

LES ATOUTS DES OFFRES DE FORMATION DISPONIBLES DE LA VILLE DE YAOUNDE

Selon le Dictionnaire de français *Le Robert* de 2015, un atout désigne « *un moyen de réussir, une chance de succès* ». Dans cet ordre d'idées, avant de ressortir les déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, il est important d'analyser les déclarations des acteurs sociaux interrogés sur les avantages qu'offre la formation professionnelle offerte dans ces IPES. A cet effet, les dix-sept acteurs sociaux interrogés ont évoqué 41 avantages de la formation professionnelle offerts par les IPES de la ville de Yaoundé répartis dans l'annexe 6. La première interprétation de ce verbatim permet de requalifier ces avantages ainsi qu'il suit dans l'annexe 6. L'interprétation des données de cette annexe 6 permet de catégoriser ces atouts en trois grands types d'atouts, tel que l'indique le tableau 2, ci-dessous.

Tableau 2 : Les grands atouts de la formation professionnelle par les IPES de la ville de Yaoundé.

N°	Typologie	Atouts	Nombre de fois	%
1	Atouts liés à la professionnalisation	La formation encourage l'entrepreneuriat	5	63,41
		La formation est soutenue par un stage en entreprise	4	
		La formation répondant aux attentes des entreprises	2	
		La formation est adaptée aux besoins sociaux	2	
		La formation est de courte durée	1	
		Le centre d'intérêt de la formation professionnelle	1	
		La formation professionnelle est pratique, donne un métier et un savoir-faire	7	
		La professionnalisation des enseignements	1	
		La possibilité d'employabilité des diplômés	3	
2	Atouts liés à l'assurance-qualité	La Formation conforme à la norme favorise l'acquisition des connaissances et aptitudes et une garantie de l'assurance-qualité	10	34,15
		L'offre de formation diversifiée avec des formateurs aguerris et avertis	(3)	
		Taux d'échec minable	(1)	

3	Atouts liés à la numérisation	Formation adossée aux TIC	(1)	2,44
Total			41	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

L'interprétation du tableau 3 ci-dessus montre que les IPES de la ville de Yaoundé offrent davantage les atouts liés à la professionnalisation (63,41% d'occurrences), d'assurance-qualité (34,14% d'occurrences) à contrario des atouts liés à la numérisation (2,44% d'occurrences). C'est dans cet ordre d'idées que ce troisième chapitre de l'étude tourne autour des trois grandes sections suivantes : les atouts liés à la professionnalisation (section A) et ceux liés à l'assurance-qualité (section B).

A- LES ATOUTS LIES A LA PROFESSIONNALISATION

D'après le dictionnaire le Robert, la professionnalisation se définit comme étant *l'action de se professionnaliser, de devenir une profession*. Ainsi, la typologie consacrée aux atouts liés à la professionnalisation, majoritaire de 63.41%, laisse croire à priori, au vu des réponses de certains enquêtés, que la formation regorge plusieurs avantages liés à la professionnalisation. Ainsi, nous allons nous attarder à développer les aspects ci-après : la formation encourage l'entrepreneuriat (1), la formation est soutenue par un stage en entreprise (2), la formation répondant aux attentes des entreprises (3) ; la formation est adaptée aux besoins sociaux (4), la formation est de courte durée (5), le centre d'intérêt de la formation professionnelle (6) et la possibilité d'employabilité des diplômés (7).

1- La formation encourage l'entrepreneuriat

A l'issue de collecte des données effectuée auprès de certains enquêtés, il ressort que la modalité concernant l'entrepreneuriat apparaît sept fois. Ce qui démontre à suffisance son intérêt dans le cadre de la formation par les IPES de la ville de Yaoundé. D'après le dictionnaire de français, *Le Robert de 2015*, *l'entrepreneuriat* se définit comme étant « *l'action d'entreprendre, de créer une entreprise* ». C'est aussi la fonction d'une école, d'une université ou d'un organisme qui mobilise et gère des ressources humaines et matérielles pour aider à créer, développer et implanter des entreprises commerciales. Ce point de vue est soutenu par une

enquête anonyme ainsi qu'il suit: « *Their school curricula ris geared towards enabling them to be self-employed after the acquisition of their certificates at the end of their studies* ». ⁵¹

Par ailleurs, il est à noter que l'entrepreneuriat, qui se particularise par la capacité de créer sa propre entreprise et être son propre patron offre différents types avantages, à savoir : personnels (réalisation de soi, confiance, qualité de vie...); professionnels (valorisation des savoir-faire, acquisition des compétences) et financiers comme :

Travailler par passion ; compte tenu du fait qu'il est souvent difficile de trouver un emploi qui corresponde parfaitement à sa passion ou à ses centres d'intérêts. La création de sa propre entreprise permet de travailler avec passion, ce qui est une source de motivation extraordinaire.

Donner du sens à ce que l'on fait ; En créant une entreprise, les objectifs clairs sont fixés et l'on agit dans le sens de satisfaire la clientèle tout simplement. Ainsi, l'on redonne ainsi du sens à son travail. Être plus libre : Il s'agit ici d'organiser son temps, mais aussi de la liberté de décider ou de refuser. L'on ne rend compte à personne (sauf bien sûr aux associés, lorsqu'ils existent). Ainsi, tout individu a besoin d'un certain degré d'indépendance. Acquérir de l'expérience : Parmi les avantages de l'entrepreneuriat, il y a le fait que créer son entreprise permet d'acquérir bien plus de connaissances et de compétences que lorsqu'on est salarié. En effet, diriger une organisation permet de toucher à tout : marketing, gestion, communication, management, organisation, logistique... La moindre difficulté obligera à rechercher l'information et à acquérir de nouvelles compétences.

Mieux se connaître et augmenter la confiance en soi. Créer une entreprise c'est être face à soi-même, ce qui conduira à mieux vous connaître et au final à être plus performant. Vos réussites renforceront votre confiance. Vos échecs vous permettront de progresser, et cela bien plus rapidement qu'un salarié. Bref, la création d'entreprise est une expérience valorisante qui agira directement sur votre rapport à vous-même.

Créer son entreprise pour gagner en qualité de vie : Créer ou gérer une entreprise, c'est organiser soi-même ses journées, ses horaires, son rythme de travail, ses rendez-vous et ses déplacements. En fonction de votre vie de famille, de vos préférences et habitudes, vous mettrez en place la meilleure organisation possible et bénéficier de la reconnaissance de vos interlocuteurs. En tant que chef d'entreprise, vous bénéficierez naturellement de la reconnaissance de vos interlocuteurs et partenaires (fournisseurs, sous-traitants...), et cela même si vous n'avez pas les bons diplômes. Vous serez considéré à votre juste valeur, sans forcément présenter un profil classique.

Les avantages financiers, si votre entreprise connaît le succès, vous serez libre de vous verser le salaire qui vous convient, et de faire varier votre rémunération d'un mois sur l'autre comme vous

l'entendez. En effet, un chef d'entreprise gère sa trésorerie et ses priorités financières comme il veut.

2-La formation est soutenue par un stage en entreprise

Entendu comme étant la période au cours de laquelle l'étudiant en formation est amené à passer une période au sein d'une entreprise, à l'effet de mettre en pratique ses connaissances, en rapport avec la filière de formation. A contrario des formations offertes dans les universités classiques, la formation dans les IPES exige aux étudiants d'effectuer *un stage académique en entreprise* dans l'optique de se familiariser avec le milieu professionnel, et bien plus de mettre en pratique les connaissances livresques apprises. De ce fait, le cursus de la formation professionnelle donne l'opportunité aux apprenants de mettre en pratique toutes les connaissances livresques apprises au sein d'une entreprise en formation en fonction du domaine et de la filière de formation. L'avantage étant ici que les étudiants en cours de formation effectuent *un stage académique allant d'un à quatre mois*, en fonction de la filière de formation. Ainsi, au terme de ce stage, l'étudiant produit un *rapport de stage* qui est présenté devant un jury sous la supervision des chargés de mission du Ministère de l'Enseignement Supérieur, lequel assure l'organisation des examens nationaux de *Brevet de technicien supérieur*(BTS) et de *Higher National Diploma* (HND) sur toute l'étendue du territoire national. Une note sur 20 est ainsi attribuée au candidat au terme de cette soutenance du *rapport de stage*.⁹⁸

Les élèves en formation professionnelle de l'enseignement supérieur sont obligés de faire un stage en milieu professionnel. Il n'est superflu de noter que le but du stage est de peaufiner la formation. Les tâches sont confiées aux étudiants en entreprise doivent être en relation avec leur formation. Il convient de préciser que le stage académique doit permettre à l'étudiant de :

- *connaître un métier sur le vif ;*
- *découvrir priorités d'une entreprise ;*
- *s'orienter professionnellement et ;*

⁹⁸Très souvent réservé aux jeunes qui effectuent des tâches matérielles chez un employeur, moyennant une rémunération forfaitaire ; formation professionnelle qu'une personne reçoit d'un chef d'établissement sur la base d'un contrat écrit, moyennant en retour, engagement à exécuter les instructions et les tâches qui lui sont confiées) ; phase d'observation préalable à la conclusion d'un contrat définitif, durant laquelle l'employeur apprécie la qualité des services du travailleur et son rendement, tandis que ce dernier apprécie les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi que de climat chez l'employeur ; réservé aux travailleurs ou fonctionnaires en poste, en vue d'accroître leurs performances, leur efficacité et leur rendement professionnels).

- *mettre en pratique les connaissances théoriques ou académiques.*

Le stagiaire ne peut ni remplacer un poste permanent, ni occuper un emploi saisonnier.

De ce point de vue, quatre personnes interviewées ont souligné la pertinence de l'exigence de faire un stage en entreprise par les étudiants de formation professionnelle. C'est le cas de Madame le Sous-directeur de l'Enseignement Supérieur Privé au MINESUP, qui a noté que « *les stages dans l'entreprise sont obligatoires* ». Dans le même ordre d'idées, Monsieur MEBO'O Jean Marie, chef de service de la diplomation, au MINESUP a également mentionné que la formation professionnelle exige l' « *intensification des travaux pratiques et dirigés* » et « *la pratique dans la formation* ».

3-La formation répondant aux attentes des entreprises et adaptée aux besoins sociaux

Toutes les formations académiques ou professionnelles sont censées apporter une solution ou répondre aux attentes des entreprises et être adaptées aux besoins sociaux.

a) Une formation répondant aux attentes des entreprises

La fin du XX^e et le début du XXI^e siècle se caractérise par la rapidité et la diversité des changements parvenus sur toutes les composantes de l'environnement de l'entreprise. Ceci a contraint les entreprises à revoir et à repenser leurs stratégies pour garantir leur pérennité. L'optimisation des ressources humaines et leur qualité sont désormais considérées comme des facteurs de succès et une source sûre de différenciation. Les avancées procurées par la technologie, la finance ou les nouveaux marchés deviennent plus facilement accessibles aux concurrents. Les ressources humaines et l'efficacité de leur gestion demeurent par contre le seul véritable élément de différenciation. L'entreprise doit donc, dans son intérêt, intégrer la formation dans sa stratégie. Elle doit l'intégrer dans un processus méthodique, organisé et permanent. Cela suppose que l'entreprise se transforme en un véritable « milieu de formation », et qu'elle fait de cette formation une véritable stratégie volontariste pour la poursuite de ses objectifs. Théoriquement, l'investissement dans la formation devrait accroître le rendement du salarié et, par-là, la performance organisationnelle. Un grand nombre d'études empiriques ont, par ailleurs, validé un tel lien⁹⁹. Au Cameroun, dans le champ du fonctionnement des

⁹⁹Arthur, 1994 ; Delery et Doty, 1996 :la performance organisationnelle et la complémentarité des pratiques de gestion des ressources humaines , <https://www.erudit.org> › revues › 2003-v58-n3-ri678

entreprises, on assiste à une prise de conscience plus vive de l'importance de la formation au moment où celle-ci, avec l'introduction des nouvelles technologies et le réaménagement des processus de production, devient de plus en plus centrale. Cette restructuration trouve sa base dans la poursuite d'une productivité plus grande, stimulée par le contexte d'une compétition à l'échelle mondiale. Etant donné que la formation est censée répondre aux attentes de l'entreprise, il va sans dire que les programmes d'enseignement doivent effectivement tenir compte des attentes des entreprises, en vue d'avoir un personnel ayant un profil requis au poste. C'est à ce titre que Madame le Sous-directeur de l'enseignement supérieur privé du MINESUP a souligné que « *Les programmes sont adaptés et conçus en fonction des besoins de l'entreprise* ». Cette approche laisse croire que le jeune diplômé peut, en temps opportun, mettre directement son savoir-faire au profit d'une entreprise en fonction de ses compétences qui, sont en adéquation avec les attentes de l'entreprise. Pour renchérir cette hypothèse, l'enquêtée ABOUI Claire, cadre de la Sous-direction de l'Enseignement Supérieur privé et membre de la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur Privé, précise, à cet effet, que la formation dans la IPES : « *donne la possibilité aux étudiants d'être plus proche du monde du travail, plus outillés pour faire face à l'emploi* ».

b) La formation est adaptée aux besoins sociaux

Ce recentrage autour du caractère stratégique de la formation dans ce nouvel environnement économique dominé par la globalisation et la concurrence devient nécessaire, du fait même des changements qui affectent la configuration des métiers. Cela suppose d'abord la nécessité de dépasser la conception traditionnelle de la « *formation* » et d'avoir une approche en termes de développement des compétences : d'où l'obligation d'opérer une évolution qualitative dans le mode d'acquisition des connaissances¹⁰⁰. En effet, l'enjeu actuel n'est plus l'acquisition des compétences techniques, mais, comme le note Zarifian, l'acquisition d'autres qualités : « *les qualités relationnelles, d'innovation, de propositions, d'implication, d'arbitrage, de disponibilité* »¹⁰¹. Ensuite, l'obligation pour l'entreprise d'envisager l'organisation du travail dans une nouvelle perspective qui impose de profondes transformations : « *coopération, équipes autonomes, polyvalence, travail en équipe, organisation qualifiante, organisation apprenante,*

¹⁰⁰ Courpasson, 1991 ; Argyris, 1993 : Les normalisations managériales entre l'individu et le modèle professionnel ; Revue d'économie industrielle, 1996, pp. 239-256.

¹⁰¹Ibid, 1996, pp. 239-256.

¹⁰¹ZARIFIAN Philippe in « Acquisition et reconnaissance des compétences dans une organisation qualifiante », Education. Permanente n°112, 1992, pp15-22.

etc. ». Ainsi donc, cette nouvelle approche et ce recentrage autour du caractère stratégique de la formation éloignent de la conception classique d'acquisition des connaissances qui, selon SONNTAG¹⁰², fait de l'individu un « *consommateur de formations préconstruites* », et nous mettent devant une nouvelle conception de la formation, où l'homme est invité à développer ses compétences et devient l'acteur de sa formation et de son propre parcours professionnel. Nous venons de démontrer qu'il y a une véritable vision nouvelle de la formation et qu'elle est en parfaite rupture avec la tradition taylorienne. En réalité cette évolution qui n'est pas brusque, a connu trois grandes phases, comme le rappelle LEVY-LEBOYER¹⁰³.

La première se caractérise par la nette séparation entre les activités de formation et celles du travail, la formation étant considérée comme devant se réaliser avant l'immersion du travailleur dans le milieu du travail. La deuxième phase est caractérisée par l'apparition de la *formation professionnelle continue*. Elle intervient donc sur le lieu même du travail et en accompagnement de celui-ci. La troisième phase, et c'est la plus actuelle, considère que la véritable acquisition des compétences n'intervient ni avant ni en même temps que le travail. Elle s'opère « au cours même » du travail et « par son intermédiaire ». Notons alors ce quasi-changement de paradigme à travers le glissement, qui s'opère dans le champ théorique entre la réalité de la formation et celle du développement des compétences. Dans ce nouveau contexte, la formation professionnelle a, pour partie, changé de nature, dès lors que l'on admet qu'elle n'a plus pour principal objet l'acquisition d'un savoir ou l'adaptation d'un salarié à une tâche spécialisée. En ce sens, elle s'inscrit plus largement dans une perspective d'investissement immatériel visant à développer notamment des connaissances en communication ou en management. Bien plus, il convient de noter que la formation « *répond aux besoins de formation formulés par les étudiants ou leurs parents pour développer des aptitudes à exercer dans les structures privées* », tel que suggérée par l'enquêtée GONG Anastasie, cadre de la Division de la Promotion du Dialogue et de la Solidarité au MINESUP et ancienne membre de la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur Privé. Dans le même ordre d'idées, elle a évoqué la « *proximité avec la population* », avec l'avantage de la durée de la formation qui est brève comparativement aux formations classiques offertes dans les universités classiques.

¹⁰²SONNTAG, L'entreprise à l'heure de la formation | Cairn.info ; <https://www.cairn.info> > revue-des-sciences-de-gestion, 1994.

¹⁰³Levy- Leboyer, 1996.

4-La formation professionnelle est de courte durée

Contrairement à la durée des études dans les universités classiques via le système LMD, qui est de Bac +8 ans, la formation professionnelle offerte par les IPES s'avère plus pratique, dans la mesure où elle est de courte durée et est sanctionnée par : soit le diplôme de *Brevet de Technicien Supérieur* (BTS) pour le sous-système francophone et le *Higher National Diploma* (HND) pour le sous-système anglophone, avec deux (02) ans d'études dans la majorité des cas. Au regard de ce qui précède, il serait intéressant de relever ici quelques avantages liés à l'obtention de diplômes BAC+2, notamment, le cursus de formation (a) ; la découverte du milieu professionnel (b) ; l'emploi direct (c) et la poursuite des études après le BTS (d).

a- Le cursus de la formation

Nonobstant la brièveté de la durée de la formation au cycle de BTS dans les IPES, il est noté que les deux années sont planifiées autour de 30 et 33 heures de cours par semaine, réparties entre les CM (cours magistraux), les TD (travaux dirigés) et les TP (travaux pratiques). Soit quasiment autant d'heures de cours qu'en terminale. Et beaucoup de travail personnel de l'étudiant (TPE) : devoirs, projets à rendre... Cette filière impose un rythme assez soutenu, qui exige constance, rigueur et organisation. L'assiduité aux cours est obligatoire. L'évaluation par examen final intégrant d'une part de contrôle continu. Les résultats de 1^{ère} année sont déterminants pour le passage en 2^{ème} année. Le diplôme est délivré à l'issue d'un examen national organisé par le Ministère de l'enseignement supérieur, via la Commission Nationale de l'Organisation des Examens et Concours (CNOEC) et au vu des résultats obtenus tout au long des deux années de formation.

b- La découverte du milieu professionnel

Visant une insertion professionnelle rapide, la formation mise sur les *stages en entreprise*, lesquels sont d'ailleurs obligatoires. La formation comporte huit (8) à seize (16) semaines de stage en entreprise selon la filière choisie. Au programme également : des TP (travaux pratiques) et l'intervention en cours de professionnels du secteur d'activité. En 2^{ème} année, les deux tiers des enseignements sont destinés à acquérir un savoir-faire professionnel. Les élèves désireux de se confronter davantage avec le monde de l'entreprise

peuvent préparer leur diplôme par apprentissage. Cette modalité d'études concerne un cinquième de l'offre de formations.

c- Travailler directement après le BTS

Les BTS sont généralement appréciés des recruteurs. La situation à l'embauche varie selon les spécialités. Le BTS fait partie des cursus courts qui laissent a priori envisager une rapide insertion dans le monde du travail. De plus, durant son BTS, le diplômé a effectué des stages, ce qui permet d'avoir un CV plutôt rempli pour un Bac+2. Avec le bagage acquis et le BTS en poche, il est tout à fait compréhensible que vous souhaitiez enfin travailler. Cependant, il faut savoir que vous aurez plus de chance d'avoir un meilleur salaire et un statut supérieur dans l'entreprise si vous entrez dans la vie active avec un Bac+3, voire mieux un Bac+5. Et nous avons vu précédemment qu'après le BTS, il existe une multitude d'opportunités diverses pour acquérir ce niveau d'étude.

d- La poursuite des études après le BTS

Au sens de l'article 2 de la décision du 23 novembre 2006¹⁰⁴, la *licence professionnelle* est ouverte aux candidats titulaires d'un diplôme national sanctionnant deux (02) années d'enseignement supérieur validées (DEUG, DUT, BTS, HND, DSEP, DEUP) ou titre équivalent. De ce fait, l'opportunité est donnée aux diplômés de BTS de poursuivre leurs études au cycle de *licence* et de *master professionnel*. C'est d'ailleurs le constat qui est fait. Car certains étudiants titulaires d'un BTS avec ou sans emploi, poursuivent en licence et en master professionnels avec ou sans emploi dans la plupart des IPES de la ville de Yaoundé qui offrent des formations dans ces cycles. C'est notamment la licence professionnelle qui explique cette tendance. Elle est fortement conseillée pour une entrée réussie sur le marché du travail. La *licence professionnelle* ne dure qu'une année et offre une spécialisation. De plus, la plupart du temps, la licence professionnelle est proposée en alternance. L'accès se fait sur étude du dossier et la spécialité visée doit être en lien avec la filière d'origine en vue d'apporter une double compétence motivée par un projet professionnel. Il est également à noter une chose dont les étudiants ne sont pas certains au courant : la possibilité d'intégrer une école d'informatique ou une école d'ingénieurs après un BTS. L'admission se fait suite à l'examen d'un dossier de candidature, puis, la plupart

¹⁰⁴ Décision n°18060480/MINESUP/DDES/ESUP du 23 novembre 2006 *fixant les conditions d'ouverture des formations conduisant à la licence professionnelle dans institutions privées d'enseignement supérieur.*

du temps, d'un concours. Même rejoindre une école de commerce peut être envisagé à l'issue d'un BTS. Les admissions parallèles permettent généralement d'intégrer la troisième année d'études supérieures. Là aussi, il faudra d'abord être accepté dans un premier temps via un dossier de candidature. Si ce dernier est retenu, le candidat doit alors passer des épreuves d'admission. Bon nombre des diplômés de BTS poursuivent leurs études, notamment en licence professionnelle (bac+3). Leur formation, moins axée sur les enseignements généraux, les prépare peu à entreprendre des cursus longs (bac+5). À l'université, les licences professionnelles accueillent des titulaires de BTS. L'accès se fait sur étude de dossier, la spécialité visée doit être en lien avec la filière d'origine.

5-Le centre d'intérêt de la formation professionnelle

Les étudiants sont au centre des préoccupations de l'administration et des enseignants, en ce sens que la formation professionnelle donne un métier (a) et les savoir-faire (b).

a- La formation professionnelle donne un métier

Selon le dictionnaire Larousse, le métier est une activité sociale définie par son objet, ses techniques, etc. Il peut également être compris comme une fonction, un gagne-pain, bref un travail ou une profession caractérisée par une spécificité exigeant un apprentissage, de l'expérience, etc., et entrant dans un cadre légal. Ainsi, la formation professionnelle est tout simplement une formation offrant la possibilité à une personne d'acquérir les connaissances nécessaires ainsi que le savoir-faire spécifique, afin d'exercer un métier. Cet apprentissage est associé à l'apprentissage d'un métier, se basant sur la pratique mais également sur la maîtrise de la technique. La formation professionnelle vise généralement un adolescent, souhaitant s'orienter vers un métier spécifique. Or, elle peut aussi cibler un adulte désireux d'approfondir ses connaissances et ses compétences pour élever sa qualification et évoluer au niveau professionnel. Il est évident de préciser que la formation professionnelle remplit divers objectifs selon les contextes nationaux, les périodes historiques ou encore les publics considérés : former à un métier, insérer sur le marché du travail, inclure les plus fragiles ou encore permettre la poursuite vers les études supérieures. Ainsi, se former à un métier constitue l'une des finalités de la formation professionnelle de tout individu en fonction de ses aptitudes intellectuelles, physiques, psychologiques voire même sociales dans l'optique de répondre efficacement aux besoins de l'entreprise ou de la société, ou alors dans un corps de métier et dans un secteur précis.

b- La formation professionnelle donne les savoir-faire

Les savoirs sont les connaissances théoriques acquises pendant le parcours scolaire et lors des différentes expériences professionnelles. De fait, ces savoirs peuvent être très variés : il peut s'agir par exemple des connaissances sur des éléments techniques en coiffure ou en plomberie, la législation qui encadre votre activité professionnelle, les langues étrangères et les langages informatiques. Les savoir-faire quant à eux, sont vos connaissances pratiques, la maîtrise que l'on a d'un poste, d'un marché ou d'un produit spécifique. En clair, il s'agit d'une aptitude à travailler avec des méthodes, des outils ou des logiciels liés à une activité professionnelle. De ce fait, les savoir-être professionnels représentent un ensemble de manières d'agir et de capacités relationnelles utiles pour interagir dans votre contexte professionnel. Les savoir-être professionnels sont devenus aujourd'hui très importants pour les recruteurs, et leur prise en compte s'est généralisée dans toutes les étapes du recrutement. Il est donc primordial de les identifier et de les valoriser dans le cadre d'une éventuelle candidature. De nombreux employeurs s'inspirent également de certains critères de recherche pour sélectionner des candidats.

6-La professionnalisation des enseignements

Wittorski dit du vocable « *professionnalisation* » qu'il se caractérise à la fois par un « *consensus lexical* » et un « *fort dissensus sémantique* »¹⁰⁵. Sa polysémie se justifie par le fait que la professionnalisation participe de l'action sociale. Son usage dépend en plus de l'idéologie véhiculée par ses promotrices et promoteurs ainsi que des enjeux qu'ils poursuivent (Wittorski 2014 ; Morales Perlaza, 2016). Dans le présent article, nous nous contentons de présenter deux acceptions, l'une issue de la sociologie des professions, et l'autre, des milieux du travail et de la formation.

¹⁰⁵Wittorski, 2014, p. 15.

a- La professionnalisation comme dynamique des professions

La professionnalisation comme dynamique des professions ou des groupes professionnels est envisagée selon trois approches : le fonctionnalisme, l'interactionnisme et le conflictualisme. Le fonctionnalisme, dont les figures de proue étaient CARR-SAUNDERS et Wilson (1933), Parsons (1939) et WILENSKY (1964)¹⁰⁶, s'est développé aux États-Unis entre 1930 et 1960. C'est un paradigme positiviste qui considère que les professions présentent un certain nombre de critères, tels que l'autonomie, le contrôle par les pairs, l'idéal de service et une formation universitaire (BOURDONCLE, 1993 ; Morales PERLAZA, 2016)¹⁰⁷, qui les placent au-dessus et les distinguent de façon objective des métiers. Dans cette perspective¹⁰⁸, une autre figure du fonctionnalisme, définit la professionnalisation comme le parcours qu'effectue une occupation pour devenir une profession en remplissant les critères mentionnés ci-dessus, l'exemple type de cet aboutissement se trouvant dans les professions libérales. Une telle conception, fortement attachée à la tradition américaine et au modèle des professions libérales, restreint forcément le statut de profession à un nombre limité d'occupations. Cela exclut plus ou moins la pratique de l'enseignement qui, dans le contexte africain d'aujourd'hui, est loin de constituer un ensemble homogène. Certains groupes d'enseignantes et enseignants ne remplissent pas tous les critères exigés par les fonctionnalistes. Les spécialistes n'ont d'ailleurs jamais réussi à s'accorder quand il s'agit de déterminer si oui ou non l'enseignement constituait une profession (BOURDONCLE, 1993)¹⁰⁹. En réaction à l'approche fonctionnaliste est née, dans les années 1960, l'approche interactionniste, incarnée au début par Hughes (1996)¹¹⁰. Au lieu de voir dans les traits caractéristiques d'une profession des critères objectifs, l'interactionnisme les appréhende comme des construits sociaux, et donc comme les fruits de l'interaction sociale. La profession désigne ainsi, selon cette deuxième conception, n'importe quel métier qui aura réussi à s'imposer dans son domaine et à se faire reconnaître par la société (BOURDONCLE, 1993 ; Morales PERLAZA, 2016). La démarche interactionniste préconise d'axer les recherches sur la notion de « groupes professionnels » et accorde ainsi une importance accrue au concept de professionnalisation. Celle-ci renvoie à un processus ouvert et instable par lequel un groupe professionnel parvient à imposer son monopole sur les autres. Vu sous cet angle, on peut dire

¹⁰⁶Carr-Saunders et Wilson (1933), Parsons (1939) et Wilensky (1964).

¹⁰⁷Bourdoncle, 1993 ; Morales Perlaza, 2016.

¹⁰⁸Merton, 1953.

¹⁰⁹Bourdoncle, 1993.

¹¹⁰Hughes 1996.

que l'enseignement a quand même réussi à se constituer en corps professionnel, « nettement délimité du reste de la société, cultivant une conscience aiguë de la haute valeur de ses missions, faisant l'objet d'une légitimation [...] par des instances externes, et auquel s'identifient la quasi-totalité de ses membres » pour reprendre Robert et MORNETTAS (1994, p. 98)¹¹¹.

Enfin, la troisième approche, le conflictualisme, prolonge la conception interactionniste, en tenant pour acquis le principe de la reconnaissance sociale comme condition d'existence d'une profession. Cependant, il y voit en plus un dispositif pour contrôler les marchés. Ce dispositif mettrait en lumière un rapport de pouvoir qui, selon les marxistes, vise à soumettre à l'État les professions et à provoquer, en définitive, leur prolétarianisation. Selon les néo-wébériens, il conduirait plutôt, à travers une stratégie professionnelle, à la fermeture sociale (BOURDONCLE, 1993 ; MORALES PERLAZA, 2016)¹¹². Dans des pays de tradition française, comme le Cameroun, force est de constater que la légitimité de l'enseignement est fondée sur sa reconnaissance par l'État (De Lescure, 2013). D'abord développé par les fonctionnalistes aux États-Unis entre les années 1930 et 1960, à partir de la définition de la profession, le concept de professionnalisation s'est enrichi des critiques interactionniste et conflictualiste, qui l'ont axé sur la notion de groupe professionnel. Cependant, ces trois conceptions n'intègrent que partiellement ou indirectement d'autres préoccupations politiques qui orientent ce concept vers l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

b-La professionnalisation comme dispositif particulier de promotion d'emplois

La conception présentée ici n'entre pas en contradiction avec les trois précédentes, mais les complète. En effet, parmi les critiques formulées à l'encontre de l'enseignement pour en réclamer la professionnalisation, figurait en bonne place son manque d'efficacité externe ou sa faible efficacité externe. Or, c'est ce qui intéresse particulièrement les personnes qui soutiennent cette conception. Elles voient la professionnalisation comme un dispositif particulier de promotion de l'emploi et la situent dans le cadre de la quête des solutions par l'État aux problèmes sociaux, à travers la lutte contre le chômage. Centrée sur l'adéquation entre la formation et l'emploi, cette conception traduit l'idée de « formation professionnelle » tout en privilégiant le sens de « l'emploi » dans la définition de la notion de profession¹¹³. Allant dans le

¹¹¹Robert et MORNETTAS, 1994, p. 98.

¹¹²BOURDONCLE, 1993 ; MORALES PERLAZA, 2016.

¹¹³BOUSSARD, 2014.

même sens, WITTORSKI¹¹⁴ dans sa typologie des professionnalisations, parle de « professionnalisation-formation ». En réalité, ce type de professionnalisation se sert de l'enseignement comme il se servirait d'autres moyens (organisations impliquées dans la formation, entreprises, etc.) pour promouvoir l'emploi. Si l'enseignement se trouve ainsi très sollicité, c'est sans doute en raison de sa capacité à former intégralement l'individu, et plus particulièrement du fait de sa contribution à l'employabilité des jeunes. En somme, deux conceptions complémentaires de la professionnalisation se dégagent de ce qui précède. Rapportées à l'enseignement, ces deux conceptions renvoient respectivement à l'évolution de la profession enseignante ou au groupe professionnel formé par enseignants et à la formation et à l'emploi des jeunes. Nous désignons la première forme de professionnalisation par le terme *professionnalisation de l'enseignement*. Quant à la deuxième, parce qu'elle agit le plus souvent sur les programmes de formation, nous la désignons par le terme *professionnalisation des enseignements*. Cette tentative de conceptualisation sert de base pour analyser le discours et les politiques relatives à la professionnalisation au Cameroun, dont nous décrivons ci-après les principaux éléments méthodologiques.

i- La professionnalisation : le lien entre formation et travail

Si la professionnalisation interroge la formation dans ses processus et ses modalités, elle interpelle directement les conceptions du travail dans les différents champs disciplinaires considérés, conceptions qui constituent alors les finalités du processus de professionnalisation envisagé : il s'agit de préparer les formés à occuper un emploi, entrer dans une profession, acquérir un métier, développer des compétences, construire son identité professionnelle. Et selon les finalités ainsi posées, en fonction de définitions forcément différentes, les conceptualisations de la professionnalisation sont non seulement multiples, mais potentiellement disjonctives. En nous appuyant sur les principales approches dans le champ des sciences humaines et sociales, nous revenons sur leurs croisements et leurs divergences.

ii)- La professionnalité d'une formation se mesure ex-post, en tenant compte de la plus ou moins franche

La première ligne de partage réside sans doute entre la conception du travail comme emploi, majoritaire dans la discipline économique, et celle d'un travail considéré comme une profession ou un métier. Pour la première, l'activité rémunérée occupée par les recrutés obéit à

¹¹⁴WITTORSKI, 2014.

des appariements qui dépendent de la rencontre entre des besoins des milieux professionnels et un capital de compétences détenus par les candidats potentiels, à un moment donné¹¹⁵. Poussés par les constats opérés au plan statistique - au final, un jeune sur deux en France occupe un emploi en relation avec la spécialité de formation qu'il a reçue¹¹⁶. Ces travaux renoncent à l'illusion adéquationniste et au lien de causalité entre formation et emploi, en mettant l'accent sur les compétences comme facteur explicatif de la diversité des appariements entre formation et emploi. La « *collection de savoirs et savoir-faire plus ou moins indépendants entre eux* »¹¹⁷, qui définit la compétence pour ces auteurs, peut, en effet, être couplée aux savoirs et savoir-faire requis pour un emploi, de manière plastique. En ce sens, cette conception s'oppose, pour les auteurs eux-mêmes, aux approches métier. Sans être antinomiques, les conceptions du travail à l'issue d'une formation sont bien différentes quand il est question de lier la professionnalisation au développement d'un métier ou d'une profession. Reposant sur des spécialisations socialement reconnues, héritiers d'une histoire qui a construit leurs objets, façonné leurs techniques et installé des règles et valeurs collectives, le métier et la profession sont sur ce plan éloignés d'une activité professionnelle à laquelle les sujets accéderaient de manière interchangeable, sur la base de compétences indépendantes les unes des autres et entre individus. Se réalise alors sans doute, outre des conceptions du travail, un regard sur ses différentes réalités : celles fondées sur une tradition délimitée par un ensemble de tâches identifiées et celles qui reposent sur l'activité multitâches, en évolution et parfois en émergence. Ici réunis, métier et profession peuvent là s'opposer : quand le métier réside plutôt dans une habileté technique issue de la pratique, par compagnonnage, la profession, elle, est issue d'un savoir théorique, qui comporte des applications pratiques, transmissibles par un enseignement formalisé¹¹⁸. Si la question est celle de la légitimation de groupes sociaux professionnels, elle est aussi celle des processus par lesquels sont envisagées les modalités de construction du devenir professionnel, avec en arrière-fond, le débat entre théorie et pratique.

Dans cette constellation de conceptions du travail, l'approche compétence peut apparaître comme un espace intermédiaire. Si la compétence est ce qui permet « *à un individu d'agir de façon pertinente dans une situation donnée* »¹¹⁹, selon une définition couramment partagée, elle peut en effet caractériser l'exercice de tous métier, profession, emploi. Au-delà de cette description, il semble toutefois qu'existent des conceptions fondamentalement divergentes entre

¹¹⁵BEDUWE, ESPINASSE & VINCENS, 2007 ; GAYRAUD, 2009.

¹¹⁶GIRET, Lopez & Rose, 2005.

¹¹⁷BEDUWE, ESPINASSE & VINCENS, 2007, p. 106.

¹¹⁸BOURDON CLE, 2000 ; MARCYAN, 2010.

¹¹⁹LOARER, 2004, p. 73.

disciplines et au sein de la même discipline¹²⁰. Nous nous arrêtons sur quelques points, particulièrement critiques pour la conception même des processus et renvoyons le lecteur pour les autres aux revues de questions portant sur le sujet¹²¹.

Mais déjà, dans quel contexte le souci de professionnaliser l'enseignement est-il né au Cameroun ? Diverses sources concourent à expliquer la volonté nouvelle de professionnaliser l'enseignement au Cameroun. Parmi elles se trouvent entre autres, des raisons à la fois économiques, sociales, institutionnelles. L'État, débordé par son propre personnel avec la saturation de l'État, qui est resté, depuis l'indépendance en 1960, le principal pourvoyeur d'emploi du pays, le recrutement des diplômés a connu un inquiétant tassement. Deux recrutements successifs de 1500 diplômés de l'enseignement supérieur ont été entrepris par le gouvernement camerounais en 1985 et en 1986. Cette opération s'est renouvelée en 2010 avec le recrutement massif de 25 000 diplômés dans la fonction publique. Quelques années plus tard, suite au nombre accru de jeunes docteurs Ph.D formés dans les différentes institutions universitaires, le chef de l'Etat, S.E. Paul BIYA a autorisé le recrutement spécial de 2000 docteurs dans les universités d'Etat du Cameroun. Malgré ces mesures alternatives visant à désengorger et à lutter contre le chômage, l'Université continue, pour sa part, à déverser chaque année sur le marché de l'emploi de nouveaux titulaires de parchemins. Situation ambivalente dans laquelle l'Etat ne trouve plus ses marques. Il tend d'ailleurs à limiter son personnel en procédant à des mises en retraite anticipée et des licenciements des personnels pour réduire l'effectif de la fonction publique jugé à la fois inutilement gonflé et inefficace. Pour prévenir les dérives futures et préparer les jeunes à ne plus trop espérer obtenir un emploi dans les circuits publics, une réorientation de la politique éducative s'est avérée indispensable, notamment l'entrepreneuriat, tel qu'évoqué dans le tryptique « assurance-qualité, professionnalisation des enseignements et employabilité des diplômés »

D'un autre côté, l'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande par le marché de l'emploi entraîne de graves phénomènes d'abandons et de déclassement dans les aspirations sociales et professionnelles. Pour les diplômés du supérieur, le rétrécissement du marché de l'emploi, l'absence de recrutement et paradoxalement l'arrivée de nouveaux licenciés et docteurs sur le marché de l'emploi à la fin de chaque année académique suscite chez eux découragement et remise en question diverse. Ce phénomène d'accroissement inconsidéré du nombre de diplômés d'un côté et de rareté de l'emploi de l'autre que Guy BELLONCLE¹²²

¹²⁰COULET, 2011.

¹²¹COULET, 2011 et LOARER, 2004.

¹²² GUY BELLONCLE, 1984.

qualifié de « stagflation »¹²³ a pour conséquence l'inversion au sens traditionnel de la mobilité sociale. D'ascendante en raison du diplôme obtenu et des possibilités de changement du statut social qu'elle offrait, la mobilité sociale est devenue descendante. Les étudiants licenciés, maîtres ou même docteurs n'ayant plus les moyens d'accéder aux carrières administratives ou de changer de position sociale par le truchement de leurs diplômes revoient à la baisse leurs prétentions antérieures et se reconvertissent dans des tâches totalement éloignées de leur formation initiale. Ils deviennent veilleurs de nuit, boulangers, conducteurs de taxi, détenteurs de débits de boissons, gérants de bistrot, épiciers, etc. en attendant sans fin parfois de trouver mieux ailleurs. C'est aussi ce que pense Paul TEDGA, lorsqu'il écrit :

Abidjan, Dakar, Tananarive, Yaoundé sont des villes particulièrement frappées par le chômage des docteurs et assimilés. Au Mali par exemple, certains élèves sortis de l'École nationale d'administration de Bamako, de peur d'affronter les rudes réalités du chômage préfèrent devenir éboueurs. Les plus chanceux d'entre eux sont employés comme secrétaires dactylographes dans les bureaux¹²⁴.

7-La possibilité d'employabilité des diplômés

Selon le Larousse, l'*employabilité* est « la capacité d'une personne à être affectée à un nouveau travail ». Cette définition est pour le moins succincte. Pourtant, elle est au cœur des discussions RH. Que désigne-t-elle réellement ? L'employabilité est une qualité relative à une personne en activité ou en recherche d'emploi. Elle désigne sa capacité à obtenir un nouveau travail, à évoluer de façon autonome dans le marché du travail, à conserver un poste et à progresser tout au long de sa vie professionnelle. Cette notion tient compte de nombreux éléments : la capacité d'adaptation, les envies d'évolution, l'intégration au sein d'une équipe, la force d'initiative, l'acquisition de compétences, le développement personnel et la faculté à saisir de nouvelles opportunités de carrière et de mobilité.

a- Comment améliorer l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur

L'un des principaux objectifs d'un système d'éducation postsecondaire est de préparer les diplômés au marché du travail ou de permettre à des individus de gagner leur vie durablement grâce à une activité indépendante ou à la création d'une entreprise ou d'une coopérative. Chacun

¹²³ Guy BELLONCLE, 1984.

¹²⁴ Paul TEDGA, 1988, p.1 37.

devrait pouvoir gagner sa vie et mettre ses compétences au service d'une économie en développement. Une augmentation de la production de diplômés du supérieur profite aux pays africains et contribuera à une plus forte croissance économique et à la progression de l'emploi sur le continent. Les niveaux d'inscription dans l'enseignement supérieur restent toutefois faibles et, par conséquent, on observe un manque de diplômés à ce niveau de l'enseignement supérieur dans certaines professions, une situation exacerbée par la fuite des cerveaux, et paradoxalement, un taux de chômage important chez les jeunes diplômés. La politique actuelle consistant à augmenter rapidement les taux de scolarisation sans améliorer l'employabilité mérite d'être revue. Pour éviter une montée du chômage des jeunes diplômés, il faudra mettre l'accent davantage sur la qualité et sur les besoins du marché du travail. Les mesures suivantes sont recommandées pour améliorer l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur :

- examiner et renouveler les missions et les visions des établissements d'enseignement supérieur afin de les recentrer sur les sciences, la technologie et l'innovation ;
- augmenter la proportion de la population estudiantine qui étudie les sciences et l'ingénierie et faire en sorte que l'enseignement supérieur suive un système efficace de formation et de perfectionnement professionnels qui contribue à produire plus de techniciens et d'ingénieurs ;
- renforcer le principe de l'orientation des cours et des travaux de recherche menés dans les établissements d'enseignement supérieur en fonction de la demande afin de les rendre plus pertinents, spécifiques au contexte et intégrés dans les systèmes de production locaux ;
- accroître les possibilités de collaboration entre l'industrie et les établissements d'enseignement supérieur et multiplier les incitations pour promouvoir cette collaboration ;
- renforcer les liens avec l'industrie en associant davantage ses acteurs à la conception, l'évaluation et l'innovation des programmes d'études ;
- mettre davantage l'accent sur les langues africaines et d'autres sujets qui peuvent œuvrer en faveur de la construction de la nation et de la cohésion nationale. Outre les spécialistes en sciences sociales, il y a un besoin d'économistes, d'avocats et de comptables, mais aussi d'anthropologues qui connaissent les liens entre la technologie et le développement social ;
- entreprendre des études de suivi régulières et périodiques sur l'absorption des diplômés par le marché ;

- effectuer une analyse du marché du travail et mettre en place un système intégré d'information sur le marché du travail qui ferait partie intégrante du processus d'accréditation ;
- encourager tous les secteurs de l'enseignement supérieur à mettre davantage l'accent sur le développement rural et les techniques agricoles améliorées afin que la majorité des personnes vivant dans les zones rurales du continent en profitent.

B- LES ATOUTS LIES A L'ASSURANCE-QUALITE

La typologie consacrée aux atouts liés à l'assurance-qualité, d'un taux moyen de 34.15%, laisse croire à priori, au vu des réponses de certains enquêtés, que la formation regorge plusieurs avantages notamment relatifs à : La formation conforme à la norme favorise l'acquisition des connaissances et aptitudes : une garantie de l'assurance-qualité, l'offre de formation diversifiée avec des formateurs aguerris et avertis, taux d'échec minable.

1- La formation conforme à la norme favorise l'acquisition des connaissances et aptitudes : une garantie de l'Assurance-qualité

L'assurance-qualité dans sa forme la plus large peut être définie comme l'ensemble des actions que les entreprises prennent pour être en mesure de fournir des biens et des services aux consommateurs avec le niveau de qualité attendu. L'application d'un système *d'assurance-qualité* génère la confiance et l'assurance pour les entreprises que leurs produits répondront aux conditions appropriées de qualité attendue. Par conséquent, à cette fin, ils appliquent des normes de qualité dans le cadre d'un système qui permet l'organisation, la direction et le contrôle de l'ensemble du processus développé. On peut également dire que l'assurance-qualité est un audit, qui vérifie que les normes de qualité sont respectées, c'est-à-dire qu'elle contrôle que toutes les exigences minimales attendues dans le produit sont respectées. Ensuite, pour que les entreprises se conforment à l'assurance qualité, il est nécessaire qu'elles suivent une ligne d'actions préalablement planifiées, systématisées et finalement mises en œuvre sous la forme d'un ensemble de normes que l'entreprise doit suivre.

a- Le système de l'assurance-qualité externe au Cameroun

Il n'existe pas au Cameroun de système d'habilitation qui reposerait sur une évaluation des projets de formation. Les accréditations de programmes et d'institutions sont actuellement menées par des services du MINESUP et par le conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES). En l'absence d'autorité administrative indépendante d'évaluation, les universités sont responsables de la qualité formations. Or, il n'y a pas systématiquement en leur sein de système d'assurance qualité pour évaluer l'efficacité de leurs programmes. La Direction des accréditations universitaires et de la qualité (DAUQ), (service dépendant du MINESUP) mène depuis 4 ans des évaluations d'AQ des établissements universitaires publics sur une base annuelle, à l'aide de la Sous-direction de l'assurance-qualité (SDAQ). Le système camerounais confère aux universités la totale latitude de développer et de mettre en marche des programmes de formation. Il n'existe pas de système d'habilitation qui reposerait sur une évaluation des projets de formation, qui pourrait prendre en compte les objectifs, la lisibilité, le positionnement dans l'offre de la formation, l'architecture, les parcours et passerelles possibles, le lien à la recherche pour les masters, les débouchés possibles, l'innovation technologique. En l'absence d'autorité administrative indépendante d'évaluation de l'enseignement supérieur, ce sont surtout les universités d'État et la DAUQ, qui sont responsables de la qualité de leurs formations. Les cellules d'AQ des universités, lorsqu'elles existent, ne jouent pas encore pleinement leurs rôles, à savoir évaluer *a posteriori* (et publier) l'efficacité de tous les programmes de formation avant leur décision de renouvellement de celui-ci par leurs conseils. Le pilotage par les universités de leur offre de formation et la capacité d'auto-évaluer nécessitent un système d'information centralisé et un observatoire pour le suivi des étudiants et des diplômés, ce dont elles sont largement démunies. En ce qui concerne les activités de la DAUQ, une première phase d'accréditation a eu lieu en 2015 (année 2014-2015). La conception d'un référentiel a été élaborée sur la base du référentiel qu'utilise en Afrique le CAMES, dont le Cameroun est membre. Si l'accent est mis sur le soutien à l'enseignement professionnel répondant mieux au besoin des formations, il faut également noter qu'une politique d'harmonisation des programmes a commencé à être mise en place.

b- L'assurance-qualité des IPES

Un dispositif juridique spécifique régit l'enseignement privé par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui découlent des textes d'orientation de 2001 parmi lesquels le *décret n° 2001/832 du 19 septembre 2001*¹²⁵ et la *loi 004/022 du 22 juillet 2004*¹²⁶. Le Cameroun a mis en place un système d'autorisation de création d'établissements privés et d'accréditation des programmes à plusieurs étages, l'*autorisation de création* d'un établissement est suivie par une *phase d'autorisation d'ouverture des programmes de formation*, qui peut parfois aboutir à un agrément de programmes homologuant l'institution à délivrer des diplômes de l'enseignement supérieur. Les programmes et les contenus de programmes sont, de manière générale, arrêtés par chaque université, même s'ils doivent être approuvés par la tutelle. Le BTS, cependant, reste un examen national et, à ce titre, dispose de programmes arrêtés par le MINESUP. Une IPES non homologuée peut préparer ses élèves aux diplômes nationaux de niveau Bac+2 (BTS et son équivalent anglophone HND, DSEP, HPD) harmonisés et organisés par le MINESUP, ou former ses étudiants dans le cadre de formations conduisant à des diplômes LMD, sous « tutelle académique » d'une université d'État. Cette tutelle est sensée garantir la qualité des enseignements dispensés ainsi que celle des diplômes, en l'absence de structure nationale autonome d'assurance qualité de l'enseignement supérieur. La délégation de la tutelle des IPES établie par le ministère aux universités d'État présuppose que celles-ci en ont les compétences techniques et managériales, et les moyens pour assurer cette mission. Or, l'absence d'agence d'assurance qualité nationale ne permet pas de l'affirmer, et un rapport de 2017 du MINESUP sur la tutelle académique⁸⁸ établit une cartographie de la tutelle au sein des huit universités d'État et en relève les dysfonctionnements, comme cela a déjà été souligné. La tutelle des programmes par certains établissements semble être purement virtuelle et peu crédible. Le MINESUP s'est fixé des objectifs de développement de l'enseignement privé à *l'horizon 2025*. Ces objectifs prévoient une classification des IPES en universités (*university*), en instituts universitaires (*university college*), en écoles supérieures (*advanced school*) ou en instituts de technologie (*polytechnics*). Une structure publique nationale d'évaluation externe des IPES est prévue et la durée d'homologation des programmes sera limitée à 4 ans ; son renouvellement sera conditionné à la présentation de preuves de bon fonctionnement. La tutelle académique des universités d'État ne pourra concerner plus du double de programmes que ceux dispensés par

¹²⁵Décret n° 2001/832 du 19 septembre 2001 *fixant les règles communes applicables aux institutions privées d'enseignement supérieur*.

¹²⁶Loi 004/022 du 22 juillet 2004.

l'université elle-même, qui devra obtenir un rapport d'évaluation annuel des programmes sous tutelle. Une série de mesures d'ici à 2025 cherche à encourager les IPES à devenir de véritables institutions autonomes en développant en leur sein recherche et innovation.

2- L'offre de formation diversifiée avec des formateurs aguerris et avertis

Parler de la diversité de l'offre de formation revient à élucider l'ensemble des domaines de formation de l'enseignement supérieur disponible dans les IPES y compris les formateurs aguerris et avertis qui sont rompus à la tâche tous les jours, pour transmettre les connaissances aux jeunes étudiants.

a- L'Offre de formation diversifiée de l'enseignement supérieur dans les IPES

Les domaines de formation de l'enseignement supérieur doivent aujourd'hui atteindre au moins deux objectifs à la fois différents et complémentaires : produire des connaissances scientifiques et préparer les étudiants à l'emploi. Cette partie présente l'offre de formation de l'enseignement supérieur autour des domaines d'études structurés sur la base de la similarité du type d'études envisagées. Cette démarche a permis de regrouper les formations autour de quatre (04) secteurs (primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire), constitués de domaines, des filières ou l'on retrouve diverses spécialités. Les parcours concernent des branches d'études au sein desquelles les études sont reparties par spécialités. La durée de la formation est étalée conformément au cadre juridique régissant le système LMD en au moins six semestres pour la Licence, quatre (04) semestres pour le Master et six semestres pour le Doctorat PhD. Parmi ces domaines, il y a :

i- Le secteur primaire :

Il est consacré autour de deux domaines, trois filières et dix spécialités, comme défini sur l'annexe 7.

ii- Le secteur secondaire :

Ce secteur est constitué d'un seul domaine adossé sur sept filières et vingt-sept spécialités, comme suit dans l'annexe 8.

iii- Le secteur tertiaire :

S'agissant du secteur tertiaire, il regroupe quatre domaines, dix filières et quarante-une spécialités, ainsi qu'il suit dans l'annexe 9.

iv- Le secteur quaternaire :

Ce secteur dit quaternaire concerne exclusivement sur le domaine consacré aux TIC et regroupe deux filières et sept spécialités réparties ainsi qu'il suit dans l'annexe 10 : Domaines, filières et spécialités du secteur quaternaire. (Source : MINESUP)

b- Des formateurs aguerris et avertis

Dire des formateurs aguerris et avertis signifie que les enseignants rompus à la tâche dans les institutions privées d'enseignement supérieur sont soumis à la réglementation en vigueur, telle que définie par l'arrêté n°02/0035/MINESUP du 16 avril 2002 fixant les conditions et les modalités d'obtention des autorisations d'enseigner, des accords et agréments aux postes de responsabilités dans les Institutions privées d'enseignement supérieur, lequel stipule :

Article 4 :

- 1) Les enseignants des institutions doivent avoir les mêmes qualifications et/ou professionnelles minimales que celles exigées des enseignants des institutions universitaires publiques pour les mêmes filières et niveaux de formation.
- 2) Ils doivent enseigner principalement leur (s) spécialité (s).

Article 5 :

- 1) Pour toute candidature à un poste d'enseignant dans une institution, l'autorisation d'enseigner est sollicité par l'institution concernée auprès du Ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- 2) Sont dispensés de l'autorisation d'enseigner visée à l'alinéa (1) ci-dessus, les enseignants permanents des institutions publiques d'enseignement supérieur et les enseignants relevant des corps de l'enseignement secondaire général, technique et professionnel, sous réserve des qualifications académiques minimales requises prévues à l'article 4 ci-dessus.

Article 6 :

- Le dossier de demande d'une autorisation d'enseigner comprend les pièces suivantes :

Une demande timbrée selon le formulaire fourni par le Ministère de l'enseignement supérieur ;

- Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance ;
- Un extrait bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
- Une photocopie certifiée conforme de la carte nationale d'identité ou titre de séjour en cours de validité ;

- Un curriculum vitae ;
- Les copies certifiées conformes des diplômes et titres ;
- L'attestation de présentation des originaux des diplômes et titres délivrés par le ministère de l'enseignement supérieur ;
- Un certificat médical délivré par un médecin fonctionnaire

Article 7 :

- 1) Le dossier ainsi constitué est déposé au secrétariat de la Commission Nationale de l'enseignement supérieur privé contre établissement d'un bordereau de réception en deux (2) exemplaires dont l'un vaut récépissé de dépôt pour l'institution concernée.
- 2) La commission nationale de l'enseignement supérieur privé examine le dossier, émet son avis et le transmet sans délai au Ministre chargé de l'enseignement supérieur au plus tard trois (3) mois à compter de la date de sa saisine.

Article 8 :

- 1) Dans tous les cas, la réponse motivée à toute demande d'autorisation d'enseigner doit intervenir au plus tard quatre (04) mois après le dépôt du dossier y afférent.
- 2) Les dossiers qui n'ont pas obtenu une suite favorable doivent être retournés aux institutions concernées accompagnés du motif de rejet dans les visés à l'alinéa (1) ci-dessus.

Article 9 :

- 1) L'autorisation d'enseigner est personnelle, incessible et intransmissible.
- 2) Elle est limitée aux filières, matières et cycles de formation tels que précisés dans la décision qui l'accorde.

Article 10 :

L'autorisation d'enseigner peut-être suspendue ou retirée par décision de l'autorité de tutelle, après avis de la Commission nationale de l'enseignement supérieur privé, en cas de carence pédagogique avérée ou de manquement grave du concerné à ses obligations professionnelles, à l'éthique universitaire, à la probité ou aux bonnes mœurs.

Au regard des dispositions règlementaires qui précèdent, il convient de noter que la formation dans les IPES est suffisamment encadré sur plan juridique. Ainsi, du fait de disposer des enseignants, voire des formateurs aguerris et avertis, il est tout aussi louable que le taux d'échec soit aussi minable dans les IPES de Yaoundé.

c- Le taux d'échec minable

La formation offerte dans les IPES dure deux années, au terme desquelles les étudiants sont soumis à un examen national organisé par la *Commission des Examens Nationaux et Concours (COENC)* sous la coordination de Monsieur le Ministre de l'enseignement supérieur. Il convient de relever que le taux d'échec est minable dans la mesure où, les parents déboursent énormément d'argent pour s'acquitter de la formation de leur progéniture.

Les taux de scolarité varient d'une IPES à une autre en fonction de la filière de formation et même du standing de l'IPES.

A titre d'illustration, une assise tenue par les responsables de l'université de Yaoundé II, à l'effet de faire le point avec les instituts privés de l'enseignement privé dont elle assure le parrainage. Ce sont pour la plupart, ces établissements dont les villes camerounaises pullulent depuis plusieurs années, et qui préparent leurs étudiants à des formations « professionnalisantes » rapides. Les « IPES », comme on les appelle communément, constituent le gros des clients du Brevet de technicien supérieur (BTS) et de son pendant anglo-saxon, le Higher National Diploma (HND). Et comme on le sait, c'est un diplôme très couru au Cameroun, dans un contexte où la recherche d'une aptitude professionnelle est le leitmotiv de beaucoup de jeunes et de parents. Ils sont donc nombreux à éviter le circuit classique des universités d'Etat pour chercher le savoir et surtout le savoir-faire dans les instituts privés de l'enseignement supérieur. Les IPES ont effectivement le don d'attirer ces jeunes qui ne veulent pas s'encombrer de longues études. Deux ou trois ans de formation à un métier et des outils opérationnels pour chercher un emploi. Si l'option en a séduit plus d'un, c'est bien parce qu'elle a su cibler des corps de métiers plutôt demandés sur le marché de l'emploi. Ainsi, au début des années 2000, les promoteurs d'institut privés ont eu le flair.

A titre d'exemple, la libéralisation de l'audiovisuel a été accompagnée par un boom dans la formation en journalisme et communication de manière plus globale. C'est dans ce vivier qu'ont puisé les premières chaînes de radio et télévision privées de la place. Même chose avec des secteurs comme l'informatique, la comptabilité et la gestion, banques et finance, hôtellerie et restauration, secrétariat bureautique. Et depuis une bonne quinzaine d'années, des pionniers comme l'institut Siantou supérieur ou Ndi Samba à Yaoundé, se sont bâtis une solide réputation dans le secteur. Au point de faire école. Aujourd'hui, il existe près de 450 IPES à travers la République. Ce développement prodigieux est à l'image de la forte demande en formation supérieure, illustrée par les universités d'Etat déjà à nouveau débordées, 20 ans après la réforme. Mais cette ouverture voulue et encadrée par le gouvernement ne va pas sans casses. Les

premières années BTS ont été de véritables hécatombes en termes de résultats. Ce qui a, au fil du temps, amené les pouvoirs publics à resserrer l'encadrement des instituts privés. Il le fallait bien, puisque les coûts de la formation ici n'ont aucune commune mesure avec ceux des universités publiques. Là où l'Etat demande 50.000 F, les IPES prennent au bas mot 300.000 F de frais universitaires pour une année.

Contrairement à l'évocation par un interviewé, selon laquelle le taux d'échec au BTS est minable, il en ressort que c'est plutôt le contraire qui a été souligné par les responsables de l'université de Yaoundé II.

Les taux d'échec importants au Brevet de technicien supérieur ont alors donné l'impression d'une « mercantilisation » à outrance des prestations dans le privé. On paye cher, mais le résultat n'est pas toujours au bout de l'effort financier. C'est-à-dire un enfant bien formé et opérationnel dès l'obtention de son BTS. Beaucoup ont donc échoué aux portes de l'examen. Et pire, un grand nombre de ceux qui l'ont obtenu se sont reversés dans les universités d'Etat. Parce que dans l'imagerie populaire, un BTS, ça ne pèse pas autant qu'une bonne vieille licence. C'est pour répondre en partie à cette crise de croissance que l'Etat a institué le parrainage des IPES par les universités. La formule exige à chaque institut privé d'enseignement supérieur d'avoir un « tuteur ». Elle est censée apporter l'encadrement et la caution nécessaires, au plan scientifique, académique, infrastructurel. Cela a-t-il abouti à une amélioration de la formation dans les IPES ? C'est à voir. La question était justement au centre des assises de la semaine dernière à Yaoundé II-Soa. Car dans certains cas, le parrainage est devenu une simple formalité sans effet réel sur le fonctionnement des établissements. Une formalité à laquelle les promoteurs se plient juste pour éviter les tracasseries, être en règle. Dans la réalité, les IPES sont loin du tableau souhaité en matière de confection des programmes, recrutement des enseignants qualifiés, infrastructures correspondant aux filières proposées. Toutefois, ces instituts continuent de faire courir les jeunes. C'est sans doute le signe d'une certaine crédibilité. Mais, une crédibilité à consolider par la poursuite des efforts d'amélioration des conditions de travail et de la formation elle-même. La fiabilité des diplômes délivrés est à ce prix.

i. Les atouts liés à la numérisation

La typologie des atouts liés à la numérisation présente un pourcentage de 2.44%, taux très faible sur l'hypothèse selon laquelle, la formation est adossée sur les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans les IPES. Etymologiquement parlant, la numérisation est un dérivé du verbe *numériser*, issu du latin *numerus*, nombre. La numérisation est l'action de

numériser, c'est-à-dire de représenter des données analogiques (grandeurs physiques ayant des variations continues) ou des objets du monde réel par des nombres ou des données numériques (suites de chiffres ou de lettres). Exemples : la numérisation de la voix humaine, la numérisation de la température, la numérisation d'un objet en vue de son impression en trois dimensions synonymes : digitalisation, discrétisation, échantillonnage, scannérisation.

Par extension, la numérisation est la conservation d'informations sous forme de données numériques, formant des fichiers numériques, pouvant être traitées par un ordinateur ou un appareil électronique. Exemples : la numérisation des archives, la numérisation des factures.

3- La formation est adossée sur les TIC

Dire que la formation est adossée sur les TIC revient à se poser la question :quels sont les bénéfices d'une formation digitale d'*E-learning* ? Le digital Learning permet d'apprendre vite et mieux en s'affranchissant des contraintes de temps et de lieux. Les bénéfices d'une formation digitale vous permettent d'optimiser votre temps de travail et de produire des résultats immédiats par la mise en application des exercices proposés (e-training) en situation de travail. Une formation digitale d'e-training ne fait pas perdre de temps, mais en fait gagner. La formation digitale d'e-training vous permet d'améliorer en temps réel vos compétences et capacités sans interruption de votre temps de travail.

La flexibilité proposée par les formations digitales vous permet d'accéder, quand vous voulez, à un contenu de qualité en ligne à partir de votre téléphone ou de votre ordinateur.

Les *taux de rétention* en *E-learning*, d'après une récente étude publiée par Forbes, sont de 25 à 60% comparativement à 8 à 10% pour la formation classique en présentiel.

La *maîtrise des coûts de formation* présente également un sérieux avantage des formations digitales. Dans le cadre des 150 heures de formation requises par la réforme du CFP, la formation digitale est une solution efficace pour vous aider à développer vos compétences et vos capacités et de faire un bon usage de votre allocation CPF, en évitant les frais de gestion habituels. Le *blended-learning* est une formation mixte combinant une formation en présentiel et une formation digitale à distance. Le *blended-learning* correspond à un programme pédagogique global. Le *blended-learning* ou formation mixte permet :

- D'alléger la formation en présentiel en traitant les apports théoriques en *e-learning* qui sont communiqués préalablement à la formation
- De développer plus en avant le tutorat lors des formations présentiels
- D'être accompagné à l'issue de la formation en présentiel par un programme et une méthode de formation qui a pour objectif de mettre en pratique les acquis de la formation

en présentiel en situation réelle de travail, tout en évaluant et mesurant les progrès accomplis.

Toutefois, les formations en *blended learning* doivent correspondre à des dispositifs pédagogiques qui doivent parfaitement intégrer les apports des formations en présentiel et des formations à distance.

4-Le numérique, une réponse aux enjeux de la crise et de l'économie qui se digitalise

A l'heure où le monde entier cherche des leviers de reprise économique en raison du marasme provoqué par la crise Covid-19, inciter les entreprises et les organisations à développer les compétences des salariés par la formation professionnelle, pour gagner en qualité, productivité et créativité/ innovation serait donc un levier offensif puissant de reprise. En effet, la Covid-19 et le confinement ont apporté un regard nouveau sur la formation à distance. Si auparavant celle-ci était considérée comme le parent pauvre et peu qualifié des formations, elle est à présent revalorisée. Pendant le confinement, ceux qui avaient du temps ont pu développer leurs appétences pour les tutoriels, les cours en ligne autrement désigné par l'acronyme anglais *MOOC(Massive Open Online Cours)* et autres formations en tout genre sur les plateformes vidéo et réseaux sociaux.

Fort de cette expérience et de celle plutôt réussie de l'école en ligne à l'heure de la pandémie, on mise à nouveau sur les formations en ligne, pour les demandeurs d'emploi notamment. L'on comprend dès lors, que la formation professionnelle n'est pas une occupation futile à conserver pour les jours heureux. C'est un véritable outil pour développer de nouvelles capacités auprès des collaborateurs en entreprise et des demandeurs d'emploi. En période de crise et avec un avenir économique imprécis, c'est un gage de flexibilité, d'adaptation dont toutes les entreprises vont avoir besoin pour relever les challenges de demain.

De même que des employés, bien formés, sont le plus grand atout d'une entreprise. Investir dans les talents est essentiel à sa croissance et à son succès sur le long terme. Il n'est pas parfois surprenant d'entendre des gens dire qu'"investir dans la formation n'est pas une priorité". C'est une erreur. En vérité, cela peut s'avérer contre-productif et coûteux. L'on peut se demander pourquoi ? Eh bien, le développement des compétences permet aux employés d'être plus productifs, efficaces et les prépare à des postes de plus grande responsabilité. Mais cela peut aussi aider les employeurs à attirer les meilleurs candidats, à retenir leurs meilleurs collaborateurs et à identifier les futurs dirigeants. En fin de compte, plus de résultats et de performance pour l'entreprise.

Par ailleurs, le développement professionnel continu est très attrayant pour de nombreux employés qui aujourd'hui cherchent à mettre à jour leurs compétences afin d'être en adéquation avec les demandes d'un marché du travail exigeant et en constante évolution.

Le dernier rapport ¹²⁷*Linkedin2021 Work place Learning Report* donne un aperçu des tendances mondiales de l'apprentissage et de ce qu'elles signifient pour l'entreprise. Il révèle que la formation aux compétences générales, qu'on nomme généralement de *Soft Skills*, est la priorité numéro un pour le développement des talents en 2021.

Dans le monde professionnel actuel marqué par la transformation numérique, l'agilité, l'adaptabilité, la créativité et la résolution de problèmes, entre autres, sont devenus des compétences clés que les entreprises recherchent.

Aussi le lieu de travail moderne nécessite-t-il des personnes capables d'innover, qui ont un esprit critique et qui sont capables de communiquer efficacement.

Avec la crise sanitaire actuelle persistante, le numérique et la formation professionnelle sont plus que jamais nécessaires, pour accélérer la transformation des entreprises.

Au cœur des préoccupations désormais : l'organisation du travail, que l'on veut aligner aux besoins des entreprises et des collaborateurs. Plus flexible, plus collaboratif, moins intrusif, le travail doit se réinventer pour faire écho aux aspirations des nouvelles générations mais aussi aux nouveaux enjeux des entreprises. Les technocrates parlent alors de *Smart Working* pour définir cette nouvelle vision du travail, une notion clé en lien avec de nombreux concepts qui sont déjà au centre des préoccupations de l'entreprise : organisation du travail, création de lien social, animation des équipes, formation permanente, etc.

5-L'impact des TIC dans l'enseignement : une alternative pour l'individualisation ?

L'utilisation des Technologies d'Information et de Communication (TIC) pour enseigner et apprendre représente une alternative intéressante qui mérite un approfondissement. L'objectif de ce dossier d'actualité est d'essayer, au regard de publications récentes, de dégager des éléments de réflexion aussi bien dans la formation dans les IPES, pour montrer en quoi les TIC offrent des outils et des services présentant une certaine efficacité pour l'enseignement et l'apprentissage. L'idée est qu'elles permettent la prise en compte des différences individuelles, favorisent l'individualisation des enseignements et représentent, de fait, une alternative pour gérer l'hétérogénéité des étudiants. Dans cette partie consacrée aux usages des TIC dans l'enseignement, il serait judicieux de cerner les usages des TIC dans l'enseignement : quelle

¹²⁷*Linkedin2021 Work place Learning Report.*

définition peut-on donner au terme « usage » ? Comment caractériser, observer et évaluer les usages pédagogiques des TIC ? À partir de quelles fonctionnalités se développent-ils ? Par ailleurs, un accent devra être mis pour évaluer la pertinence pour les publics en difficulté et l'individualisation des enseignements.

6-Les usages des TIC dans l'enseignement

Avant d'analyser les usages des TIC dans l'enseignement, nous essaierons de préciser le sens du terme « usage » appliqué au contexte des TIC. Alain Chaptal définit le terme « usage » en le différenciant des termes « utilisation » et « pratiques » pédagogiques. Son acception du terme « usage » rejoint celle de Baron et Bruillard (1996) : il s'agit d'usages sociaux par opposition à la notion d'« utilisation » qui renvoie à une action ponctuelle et aux aspects manipulatoires. « *L'usage n'est pas un objet naturel mais un construit social* »¹²⁸ (Chambat, 1994 cité in Chaptal, 2007). Les TIC sont-elles utilisées en classe ? En France, « *il est patent que l'utilisation des TICE en classe demeure faible (alors même que les enseignants en sont très utilisateurs pour la préparation de leurs cours)* » (Chaptal, 2006). Une des explications avancées par l'auteur est liée à la non-perception par les enseignants de la valeur ajoutée des TIC appliquées à l'éducation (TICE). Cette situation semble être une caractéristique distinctive de la situation française. Dans d'autres pays comme en Angleterre, « *les enseignants ont développé des usages des TICE en classe (et probablement des pratiques) même si la situation est encore variable selon les disciplines* »¹²⁹ (Chaptal, 2006).

En conséquence, la non-perception des usages des TIC par les enseignants est un facteur qui pèse sur leur développement en France mais ce n'est pas le seul. Bruillard et Baron montrent que d'autres facteurs interviennent comme les rôles des contextes non techniques, des environnements technologiques et des acteurs. Selon les auteurs, plusieurs processus différents sont à l'œuvre derrière les usages et leur genèse. Les auteurs précisent que les environnements technologiques, les contextes non techniques et les acteurs jouent un rôle important sur le développement des usages en milieu scolaire et universitaire. En ce qui concerne les environnements technologiques, ils présentent des limites inhérentes à la technologie et aux modèles qui ont présidé à leur conception. Par exemple, selon les auteurs, le Web, bien qu'ayant popularisé la notion d'hypertexte, a contribué à la restreindre : « [...] avec le Web, les liens sont noyés dans les documents eux-mêmes, ils sont unidirectionnels et non typé ».

¹²⁸ Chambat, 1994 cité in Chaptal, 2007

¹²⁹Chaptal, 2006

Quant aux contextes non techniques, on ne peut pas ignorer « *la pression du marché qui impose sa loi à la plupart des usages répandus* » et qui de fait, conditionne certains types d'usage. Le rôle des acteurs influence aussi le développement des usages. Si l'on prend le cas des enseignants, ceux-ci prennent des décisions « *guidées par des considérations pratiques fondées sur des valeurs et des croyances* »¹³⁰. Ces décisions auront nécessairement un impact sur les usages développés par les élèves qui sont soumis à leurs prescriptions ; ces dernières étant elles-mêmes dépendantes de prescriptions venues de plus haut (Baron et Bruillard, 2006).

Du point de vue des environnements technologiques, les usages se développent à partir des différentes fonctionnalités des TIC. Robert Bideau présente une *taxonomie*¹³¹ des TIC relative aux différentes fonctions qu'elles remplissent. Dans le cadre d'une rétrospective de plus de 20 ans, il définit les TIC en distinguant l'équipement (poste de travail et équipement de mise en réseau) des ressources numériques (services en ligne, logiciels, applications et contenus informatifs, éducatifs ou culturels de toute nature). Il considère que :

*« les ressources numériques pour l'éducation correspondent l'ensemble des services en ligne, des logiciels de gestion, d'édition et de communication (portails, logiciels, outils, plates-formes de formation, moteurs de recherche, applications éducatives, portfolios) ainsi qu'aux données (statistiques, géographiques, sociologiques, démographiques, etc.), aux informations (articles de journaux, émissions de télévision, séquences audio, etc.) utiles à l'enseignant ou à l'apprenant dans le cadre d'une activité d'enseignement ou d'apprentissage utilisant les TIC, activité ou projet pouvant être présenté dans le cadre d'un scénario pédagogique »*¹³².

A l'intérieur des ressources numériques, il recense six catégories différentes relatives à leurs fonctions. Ce sont :

- *Les portails, moteurs de recherches et répertoires ;*
- *Les documents généraux de référence ;*
- *Les banques de données et d'ouvrages protégées ;*
- *Les applications de formation ;*
- *Les applications scolaires ;*
- *Les applications éducatives.*

Sur le plan des usages, ces ressources peuvent ensuite être exploitées dans des projets pédagogiques relatifs à :

- *La télé-correspondance (correspondance scolaire, téléconférence, classe virtuelle) ;*

¹³⁰Baron et Bruillard, 2006

¹³¹Taxonomie :

¹³² Bideau, 2006

- *L'édition et la publication (les élèves doivent construire un site web, publier un journal, réaliser une émission radiophonique ou télévisuelle) ;*
- *La recherche et la gestion documentaire (recherche documentaire, l'orientation et choix de carrière, entrepreneuriat) ;*
- *La collecte et le partage d'informations (mutualisation des informations, télécollaboration) ;*
- *La résolution de problème (cyber quête, laboratoire virtuel) ;*
- *L'apprentissage, l'étude et formation à distance ;*
- *Des projets thématiques et transdisciplinaires.*

Ces ressources peuvent être mobilisées dans différents projets pédagogiques selon les objectifs définis par les enseignants. On pourra, par exemple, les utiliser pour individualiser les enseignements et ainsi mieux répondre aux besoins de chacun. Ces réponses peuvent faire appel à la fois à des services en ligne, des logiciels de gestion, d'édition et de communication et à l'accès à des informations ou à des données spécifiques.

7-Impact des TIC sur l'enseignement et l'apprentissage des étudiants

Cerner l'impact des TIC sur l'enseignement et l'apprentissage ne semble pas chose. En effet, trois décennies de travaux sur le sujet, aussi bien dans les IPES que dans les universités classiques, font apparaître des résultats nuancés sur l'efficacité des TIC, voire même contradictoires dans certains cas, tant les contextes et les situations sont variés. De plus, les convictions et discours idéologiques brouillent parfois les pistes en matière d'objectivité. Pour finir, l'analyse des résultats des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur le terrain nous a permis d'identifier trois grands types d'atouts, à savoir : les atouts liés à la professionnalisation, les atouts liés à l'assurance-qualité et les atouts liés à la numérisation.

Tout d'abord, les proportions des *atouts liés à la professionnalisation* sont majoritaires de 56% et rendent compte de ce que, dans le cadre de la formation professionnelle, la professionnalisation des enseignements occupe une place primordiale dans la politique de la nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun, telle que prescrite par Son excellence Paul BIYA, président de la République, chef de l'Etat, sous la mise en œuvre effective par le premier ministre, chef du gouvernement.

Ensuite, pour ce qui est des *atouts liés à l'assurance-qualité*, 34%, permettent de relever que la qualité de la formation l'acquisition des connaissances. Par ailleurs, la diversité de l'offre

de formation donne une bonne lecture vue dans le choix des filières de formation sous le contrôle du ministère de l'enseignement supérieur qui assure la tutelle, assure l'homologation des programmes validés, qui sont appliqués dans les IPES autorisés. Dans le même sillage, l'on note la brièveté de la formation, soit deux années de formation sanctionnées par le diplôme de BTS.

Enfin, les *atouts liés à la numérisation* sont minoritaires dans l'ensemble, permettent de noter que l'implémentation et l'usage des TIC constituent un moyen probable susceptible d'assurer la conservation des fichiers en version numérique pour mener à moyen et à long terme, des recherches en toute aisance.

Pour conclure ce troisième chapitre, le lecteur peut retenir que trois types d'atouts sont liés à la formation, à savoir : *les atouts liés à la professionnalisation*, *les atouts liés à l'assurance-qualité* et *les atouts liés à la numérisation* : *Tout d'abord*, les proportions qui ont été notées sont telles que *les atouts liés à la professionnalisation* dégagent un pourcentage de 63,65% d'occurrences. *Ensuite*, les atouts liés à *l'assurance-qualité* regorgent un pourcentage de 23,32% d'occurrences. *Enfin*, les atouts liés à la *numérisation* *minoritaire* de 8, 16% d'occurrences. Ces résultats de terrain relèvent que la professionnalisation occupe une place de choix dans le cadre de la formation dans les jeunes dans les IPES de la ville de Yaoundé. Ces atouts qui méritent d'être pris en compte dans le cadre de la formation pourraient constituer des éléments de réponse aux questions qui se posent en ce qui concerne les facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé.

CHAPITRE 4 :

LES FACTEURS EXPLICATIFS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE DES DIPLÔMÉS DES IPES DE LA VILLE DE YAOUNDE

Selon le sociologue français Georges BALANDIER, les « *dynamiques de dedans* » désignent les « *facteurs internes déterminant les cycles de vie des sociétés* »¹³³ et les *dynamiques du dehors* » sont définies comme « *des facteurs externes, du système de relations extérieures* »¹³⁴. Dans le cadre ce travail, l'auteur de cette recherche a interrogé les acteurs sociaux impliqués dans la gouvernance des IPES, à savoir : les responsables du MINESUP, les promoteurs des IPES et les étudiants pour comprendre la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé et ressortir les déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées (A), dans les entreprises publiques (B), dans la fonction publique camerounaise (C) et dans l'auto-emploi au Cameroun (D).

A-LES DETERMINANTS PROFONDS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE DES DIPLÔMÉS DES IPES DE LA VILLE DE YAOUNDÉ DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES

Les dix-huit acteurs sociaux interrogés ont évoqué douze causes principales de la faible insertion professionnelle des diplômés de la ville de Yaoundé dans les entreprises privées, réparties ainsi qu'il suit, dans l'annexe 12, en annexe. La première interprétation de ce verbatim permet de requalifier en facteurs déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés, ainsi qu'il suit dans l'annexe 12. L'interprétation de l'annexe 12 permet de regrouper la typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, dans le tableau 3, ci-après :

Tableau 3 : La typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées

¹³³Georges-Léon Balandier, *Sens et Puissance*, Paris, PUF, 1971, pp.14-18.

¹³⁴Ibid, 1971, pp.14-15.

N°	Typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Nombre de fois	%
1	Facteurs endogènes	L'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises (IPES)	19	63,3
		L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES)		
		La crédibilité des diplômes délivrés par les IPES (IPES)		
		L'absence du suivi des diplômés (IPES)		
		L'incompétence professionnelle des diplômés (IPES)		
2	Facteurs exogènes	Les mécanismes de recrutement dans les Entreprises n'est pas rationnel	11	36,7
		Le nombre insuffisant des entreprises		
		Le bas salaire proposé		
Total			30	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

L'interprétation du tableau 3 ci-dessus permet d'identifier un taux de 63,3% des facteurs endogènes des déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans les entreprises privées et 36,7% des facteurs exogènes de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé. C'est dans cet ordre d'idées que la section (A) de ce travail de recherche est structurée autour des facteurs endogènes (liés aux IPES eux-mêmes) de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées (1) et des facteurs exogènes de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES (2).

1- Les facteurs endogènes de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées

Les facteurs endogènes de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées sont majoritaires de 53.3% d'occurrences, laisse croire à priori, au vu des réponses de certains enquêtés, que la difficulté des diplômés des IPES à être inséré serait liée aux IPES eux-mêmes pour des raisons suivantes: l'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises (a); l'inadéquation des filières de formation avec les attentes des

entreprises(b) ;la crédibilité des diplômes délivrés par les IPES (c); l'absence du suivi des diplômés et l'incompétence professionnelle des diplômés (d).

a- L'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises

L'influence de l'information sur les filières d'études et leurs débouchés sur les aspirations professionnelles des étudiants constitue une évidence. En effet, d'entrée de jeu, l'on remarque facilement, au vu des effectifs, que certaines filières de formation dans les IPES de la ville de Yaoundé sont de plus en plus sollicitées et accueillent le plus grand nombre d'étudiants. Cette appréhension laisse croire qu'il existe un véritable problème d'information de la part des étudiants qui, se retrouvent parfois dans certaines filières de formation tout simplement, soit par suivisme, soit par le conseil ou l'orientation erronée d'un proche parent, en l'absence du conseiller d'orientation, encore moins d'un projet professionnel. Le lien qui est inexistant (coefficient de significativité $> 5\%$) entre l'information sur les filières d'études et leurs débouchés et les aspirations professionnelles, constitue un véritable point important, qui justifie la faible. Les données statistiques de la Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) du Ministère de l'Enseignement Supérieur permettent de relever une préférence accrue des étudiants pour certaines filières de formation, dans les IPES de la ville de Yaoundé, ayant été ciblés dans le cadre de notre collecte de données sur le terrain.

b- L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises

L'inadéquation compétence-emploi se définit comme l'existence d'un écart entre les compétences offertes et celles exigées pour un emploi donné ; elle renvoie non seulement aux qualifications et compétences supérieures à ceux exigés par les emplois vacants, mais aussi aux pénuries et lacunes de compétences. Par contre, l'inadéquation des qualifications est le décalage entre le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur et celui requis par son emploi. En outre, des pénuries de compétences dans certains secteurs et des excédents de compétences dans d'autres peuvent se produire simultanément. Lorsque l'inadéquation compétences-emploi prend du temps à se résoudre, elle impose des coûts réels aux diplômés, aux entreprises et à la société tout entière. On note deux formes d'inadéquation dans la littérature économique : *l'inadéquation quantitative et l'inadéquation qualitative*.

L'inadéquation quantitative se produit, quand il y'a plus (ou moins) de travailleurs que d'emplois disponibles. On en définit trois sources : les cycles économiques, la création et la destruction perpétuelle d'emploi dans une économie de marché et les changements d'exigences

professionnelles induits par les changements technologiques. Par contre, l'inadéquation qualitative survient lorsque les aptitudes ou compétences des travailleurs ne correspondent pas à ce qui est requis par l'emploi. L'inadéquation qualitative tire sa source dans le manque d'information sur les postes d'emploi vacants. L'inadéquation compétence-emploi est analysée dans la littérature sous plusieurs angles. Au niveau théorique, le rôle des compétences dans les théories de la demande et /ou de l'offre a été un angle d'attaque. Au niveau empirique, des orientations micro-économique et macroéconomique sont mobilisées.

Au regard de ce qui précède, il est nécessaire de dégager le rôle des compétences dans les théories de la demande et/ou de l'offre. En effet, la théorie du capital humain stipule [Becker 1975] que :« *La formation initiale est un investissement en capital humain et les individus choisissent la durée de la formation en fonction de son rendement attendu, compte tenu des coûts de formation (coûts directs et coûts d'opportunité)* ». Dans ce sens, les compétences professionnelles sont caractérisées par le fait qu'elles ne se valorisent que sur un sous-ensemble d'emplois (Heick, Meng et Ris, 2003). Cette « *spécificité* » de la formation, au sens de Becker, couramment mobilisée dans les recherches sur les *marchés locaux du travail* (Groen, 2006) et largement implicite dans de nombreuses publications, relativise la transférabilité de la formation dite générale, ainsi que son financement par le salarié. La faiblesse de la théorie du capital humain est d'ignorer le problème d'allocation en supposant l'identité entre *salaire et caractéristiques individuelles* (Sattinger, 1993).

Pour faire le lien entre la formation et l'emploi, il est donc nécessaire de recourir à une théorie, qui intègre, dans son corpus, le rôle des caractéristiques de la demande comme déterminant des salaires. C'est le cas de la *théorie de la file d'attente* (Thurow 1975). Ici, la concurrence ne s'exerce pas sur le salaire, mais sur l'accès à l'emploi, dont le salaire dépend. La formation initiale du diplômé joue le rôle d'une carte d'entrée pour l'emploi néanmoins, elle ne signale pas la productivité individuelle, mais l'employabilité de l'individu. Dans cette optique, plus le niveau de formation est élevé, plus les capacités d'adéquation du diplômé à l'emploi sont élevées. Au sein de la file d'attente pour l'emploi, le postulant doit donc arbitrer entre rester au chômage et baisser son salaire de réserve. Le choix de rester au chômage est donc une résistance à la surqualification (ou sur-éducation). L'allongement global de la durée des études serait alors un investissement essentiellement défensif pour garder une attractivité minimale face à un employeur.

La *théorie d'allocation* « assignment theory » examine les choix de deux individus entre deux secteurs, où l'offre d'emploi est donnée [Sattinger, 1993]. La théorie d'allocation analyse les différences observées dans l'offre d'éducation et de qualifications des individus, à travers l'hypothèse de l'hétérogénéité des individus et des tâches. En effet, les travailleurs vont différer selon leurs talents pour exécuter certaines tâches, talent qui peut être en partie déconnecté de leur scolarité [Willis et Rosen, 1979]. L'adéquation entre compétences acquises et requises est donc complexe et dépasse le cadre d'une simple association entre qualification et exigences de l'emploi (ou entre niveau et spécialité de formation). L'inadéquation traduit donc le fait que certains individus possèdent des talents innés ou acquis hors du système d'éducation pour accéder à un emploi qui ne correspond pas à leur formation initiale. On pourrait également mettre en avant le fait que la filière de formation suivie délivre des talents mobilisables dans des emplois d'autres spécialités (Lemistre et Bruyère, 2009). Dans un autre sens, la *théorie du signal* [Spence, 1973] suppose que « *la formation n'augmente pas les capacités productives. Le niveau de formation est avant tout un critère de classification, et le système d'éducation permet essentiellement de trier la population en fonction des compétences innées et révélées alternativement* ». Les signaux concernent les caractéristiques que l'individu peut révéler avec un certain coût associé à la poursuite des études dans une spécialité de formation [Spence, 2002]. Les indices concernent les caractéristiques personnelles et intrinsèques des individus comme le sexe. Selon [Cedefop (2010)], l'inadéquation compétence-emploi se manifeste de plusieurs façons. Le tableau ci-dessous résume les différentes formes d'inadéquation.

Tableau 4 : Les formes d'inadéquation compétences-emploi

Sur-éducation	Un individu totalise plus d'années d'éducation que ne l'exige son emploi.
Sous-éducation	Un individu totalise moins d'années d'éducation que ne l'exige son emploi.
Surqualification	Un individu a un niveau de qualification plus élevé que ne l'exige son emploi.
Sous-qualification	Un individu a un niveau de qualification moins élevé que ne l'exige son emploi.
Sur compétence	Un individu ne peut utiliser toutes ses compétences et ses aptitudes dans son emploi actuel.
Sous-compétence	Un individu ne possède pas les compétences et aptitudes nécessaires pour effectuer son travail de manière satisfaisante.
Pénurie de compétences	La demande d'un type particulier de compétences est inférieure à l'offre des travailleurs disponibles possédant ces compétences.
Déficit de compétences	Le niveau de compétences du travailleur est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante ou le type de compétences ne correspond pas aux exigences de l'emploi.
Obsolescence économique des compétences	Les compétences précédemment utilisées dans un emploi donné ne sont plus nécessaires ou ont perdu de leur importance.
Obsolescence	Les compétences et aptitudes physiques ou mentales se détériorent en raison

physique (technique)	d'une atrophie ou d'un phénomène d'usure.
Inadéquation verticale	Le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi.
Inadéquation horizontale	Le niveau d'éducation ou de compétences est adapté à l'emploi, mais le type d'éducation ou de compétences ne l'est pas.
Éviction vers le bas/Déclassement	Des individus plus qualifiés occupent les postes qui pourraient revenir à des travailleurs moins qualifiés, ce qui a pour effet d'évincer ceux-ci des emplois habituellement disponibles pour leur niveau de compétences. Le « déclassement » désigne le processus vertical, par lequel les travailleurs les moins qualifiés sont « poussés vers le bas » dans des emplois d'un niveau moins élevé encore. Tous au bas de cette échelle, certains travailleurs faiblement qualifiés peuvent même se trouver sans emploi.

Source : CEDEFOP, 2010.

c-La crédibilité des diplômes délivrés par les IPES

Au sens de la circulaire du 22 octobre 2013¹³⁵

L'Institution de tutelle académique est le garant de la crédibilité et de la sécurité des diplômes nationaux de l'IPES concerné. A ce titre, les jurys de délibération pour l'obtention des diplômes professionnels présidés par les enseignants de rang magistral, doivent faire l'objet d'un rapport circonstancié adressé au Ministre de l'enseignement supérieur. Tout diplôme délivré par un IPES doit être revêtu de la Co signature de son promoteur et du chef de l'Institution de tutelle académique.

La procédure de diplomation relève de la compétence du Ministère de l'Enseignement supérieur. A cet effet, il ressort que la délivrance des diplômes, par exemple de BTS, est de la compétence exclusive du Ministère de l'Enseignement supérieur. Par contre, la délivrance des diplômes de licences et de masters professionnels sont assurés par les universités qui ont signé une convention de tutelle, notamment un Accord-cadre et une convention spécifique avec les IPES dans certaines filières de formation. Il convient de relever qu'une poignée d'IPES à peine deux ou trois disposent d'une homologation, habilité à délivrer les diplômes aux étudiants en fin de formation. C'est le cas de l'Institut Catholique de Yaoundé plus connu sous l'appellation de Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC) et l'Université Adventiste de Cosendaï de Nanga-Ebogo. Au regard de ce qui précède, certains IPES ont eu la prétention de délivrer des diplômes aux étudiants en fin de formation sous le fallacieux d'avoir signé une convention de tutelle avec une institution universitaire étrangère, non sans la caution morale de Monsieur le Ministre de l'Enseignement Supérieur. Par la suite, ces étudiants sont butés avec des problèmes

¹³⁵Circulaire N° 13/0003/MINESUP/ CAB/DAUQ/DAJ du 22 octobre 2013 relative aux modalités d'exercice et aux conditions de la tutelle académique des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) par les Universités d'Etat, au sujet des diplômes

de demande d'équivalence parce que, lesdites institutions ne sont mêmes pas connues dans des Etats où ils prétendent avoir existence légale. La conséquence directe de cet état des choses est que certains étudiants détenteurs de ces diplômés qui, soient étant recrutés ne parviennent pas à signer des CDI faute d'équivalence. D'autres par contre, s'aventurent avec la complicité des promoteurs d'IPES à se faire délivrer de faux diplômes. Il est à noter que la plupart des faux diplômes concerne plus ceux de licence et master professionnels. Par contre, le BTS lui est un diplôme national donc l'examen national est organisé par la commission nationale d'organisation des examens nationaux et des concours (CNOEC).

2- Les facteurs exogènes de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées

Le tableau de la typologie des facteurs exogènes de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées, minoritaires de 36.7%, au vu des réponses de certains enquêtés, révèle que la faible insertion des diplômés serait due aux aspects ci-après :les mécanismes de recrutement dans les Entreprises n'est pas rationnel ; le nombre insuffisant des entreprises et le bas salaire proposé.

a- Les mécanismes de recrutement dans les entreprises ne sont pas rationnels

La plupart des personnes interrogés ont noté que la politique de recrutement des diplômés des IPES dans les entreprises privées ne sont pas faits objectivement, étant donné que la plupart sont souvent à tendance familiale, du fait que les ressources financières relèvent purement d'un capital purement privé. Au vu de ce qui précède, il a été relevé que la gestion des ressources humaines se fait sur les considérations d'ordre familial voire tribaliste, étant donné que les gérants ou les directeurs desdites entreprises souhaitent contrôler les avoirs gérés par l'entreprise. Peu importe le statut de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale, d'une S.A¹³⁶ ou une SARL¹³⁷. D'ailleurs, dans la plupart des cas, le gérant s'arrange toujours à avoir la majorité des actions ou alors des parts, pour mieux asseoir sa politique de recrutement. La conséquence perceptible directe qui ressort des réponses apportées par les interviewés nous laisse croire les recrutements se font, non de manière objective, mais sur le tribalisme, qui, de l'avis d'un interviewé, peut-être donc se présenter comme un frein à ce niveau avec comme

¹³⁶S.A : Société anonyme.

¹³⁷ SARL : Société à responsabilité limitée.

corollaire « *le favoritisme, le népotisme et le nombrilisme* »¹³⁸ pour ne citer que ces exemples. La formation ou la mise en adéquation du demandeur d'emploi se veut plus axée sur la satisfaction des besoins d'entreprises spécifiques et ce, après une sélection préalable des candidats ayant satisfait à certains critères. Les structures privées sur le marché de l'emploi ne sont pas connues par la majorité des demandeurs d'emploi. Même si on observe une croissance du nombre de ceux qui y ont de plus en plus recours, suite aux différentes campagnes de communication et d'organisation de la société civile spécialisées sur les questions de jeunesse, ces structures peinent à satisfaire les besoins en information, en accompagnement et en insertion socioprofessionnelle des jeunes.

b- Le nombre insuffisant des entreprises

L'insuffisance des entreprises est perceptible par « l'absence de débouchés » ; « la rareté des entreprises » ; « la non-disponibilité des places au sein des entreprises ». L'absence des débouchés résulte du fait de la non prise en compte des formations offertes par les IPES dans le cadre de la création des entreprises, en vue d'employer les diplômés formés dans les IPES. Cette réalité est de plus en plus perceptible de nos jours, dans la mesure où l'offre de formation s'accroît d'année en année, y compris le nombre d'IPES, qui sont actuellement au nombre de 415 environ sur l'étendue du territoire national¹³⁹. Par contre, la rareté des entreprises provient du fait que le nombre d'entreprises susceptibles d'employer les diplômés est totalement insuffisant pour accueillir la plupart des diplômés des IPES au terme de leur formation sur le marché de l'emploi.

B- LES DÉTERMINANTS PROFONDS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE DES DIPLÔMÉS DES IPES DE LA VILLE DE YAOUNDÉ DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES OU PARAPUBLIQUES

Dans le cadre de l'enquête relative à notre étude, les dix-huit acteurs sociaux interrogés ont révélé onze causes principales de l'insertion professionnelle difficile des diplômés de la ville de Yaoundé dans les entreprises publiques, réparties ainsi qu'il suit, dans l'annexe 15. La première interprétation de ce verbatim permet de requalifier en facteurs déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés, ainsi qu'il suit dans l'annexe 16.

¹³⁸*Favoritisme* : tendance habituelle d'un supérieur à accorder des faveurs injustes ou illégales ;

Népotisme : autorité, faveur dont on jouit auprès de certains papes ; *nombrilisme* : narcissisme, égoïsme, *égocentrisme*, tendance à tout rapporter à soi.

¹³⁹Source : Répertoire des IPES édition 2022.

L'interprétation de l'annexe 16, permet de regrouper la typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, dans le tableau 5, ci-après.

Tableau 5 : La typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques

N°	Typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés dans les entreprises publiques	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés dans les entreprises publiques	Nombre de fois	%
1	Facteurs endogènes	L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES)	2	8
2	Facteurs exogènes	La politique de recrutement de diplômés d'IPES dans les entreprises publiques (exogène)	23	92
		Le nombre insuffisant des entreprises (exogène)		
		Le traitement salarial dérisoire (exogène)		
		La politique de gestion des ressources humaines (exogène) 2		
		Le profil des diplômés (exogène)		
Total			25	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques

L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises se présente, comme étant l'unique facteur endogène compte tenu de son pourcentage minoritaire (8% d'occurrence) des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans les entreprises publiques. Ainsi, l'on peut noter que les formations (diplômes) ne cadrent pas toujours avec le besoin réel du marché de l'emploi, d'une part et les promoteurs ne prennent pas la peine de former ou d'offrir des formations en fonction des besoins de ces entreprises publiques d'autre part.

a- Les formations (diplômés) des IPES ne cadrent pas toujours avec le marché de l'emploi dans les entreprises publiques.

La nomenclature des entreprises publiques est calquée à l'image des secteurs d'activités et la provenance des ressources humaines est diversifiée, dans la mesure où, pour la plupart des

cas, il n'existe pas de formation spécifique. Généralement, les responsables sont des produits des Grandes Ecoles, à l'instar de l'ENAM, l'IRIC, des Ecoles Normales Supérieures, et qui sont directement souvent mutés par le biais d'une mise à disposition ou alors d'une nomination en provenance d'une administration. Par contre, les produits formés dans des IPES ont très peu de chance pour se faire recruter dans les entreprises ; sauf, pour des cas exceptionnels, du fait d'une recommandation d'un membre de famille ayant une certaine influence compte tenu de son statut social. Or, cette logique semble absurde, compte tenu du fait que les jeunes formés dans les IPES reçoivent une formation, qui les dispose à exercer au sein d'une entreprise, si l'on s'en tient à la dose et aux curricula et les stages académiques et professionnels passés au sein des entreprises. Ainsi, la pratique est contradictoire aux objectifs fixés au terme de la formation qui voudrait que le diplômé soit inséré au sein de l'entreprise dans l'optique de mettre en exergue les connaissances acquises, tant de manière livresque que pratique sur le terrain, à l'effet de contribuer à l'émergence de l'entreprise susceptible de l'accueillir. Par ailleurs, il serait judicieux de relever que les formations offertes dans les IPES soient en adéquation avec le marché de l'emploi, et donc la responsabilité incombe aux promoteurs ne s'évertuent pas dans ce sens pour allier formation et employabilité.

b- Les promoteurs ne prennent pas la peine de former ou d'offrir des formations en fonction des besoins de ces entreprises publiques

Dire que les promoteurs des IPES ne prennent pas la peine de former ou d'offrir des formations en fonction des entreprises publiques, revient à dire que le choix porté par ces derniers ne tient pas compte des enjeux du marché de l'emploi. Car, le problème, qui se pose ici, est celui de la connaissance de l'environnement qui abrite des formations offertes aux jeunes, en quête d'une formation professionnelle après l'obtention du Baccalauréat. Face à cette réalité, il est évident de comprendre que la plupart de promoteurs d'IPES ne fait pas une *étude de faisabilité*¹⁴⁰ pour identifier les besoins sociaux dans leur environnement avant de solliciter des filières de formation qui cadrent avec le marché de l'emploi et les opportunités qui pourront ouvrir aux étudiants au terme de leur formation. Il est important de relever que la plupart des jeunes étudiants, en quête d'une formation, s'inscrivent dans les filières de formation, sans toutefois avoir un projet professionnel qui le prédispose à un emploi en fonction de ses aptitudes et ses connaissances acquises sur le terrain, dans le cadre des stages académiques dans les entreprises. Cette attitude de l'étudiant laisse croire que les promoteurs d'IPES ne tiennent pas

¹⁴⁰*Etude de faisabilité* : dans la gestion des projets, c'est une étude qui s'attache à vérifier que le projet est techniquement viable sur les plans technique, commercial, économique, juridique et d'organisation.

compte des réalités de l'environnement et du marché de l'emploi. Tout porte à croire que ces derniers sont plus intéressés par le profit et ne se contentent pas de solliciter des filières commerciales et de gestion, dont les équipements ne coûtent pas assez chères à contrario aux formations industrielles et technologiques qui nécessitent de gros moyens et une ressource humaine suffisamment qualifiée.

2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques

Parmi les facteurs déterminants la difficile insertion professionnelle des diplômés dans les entreprises publiques, il a été identifié les points suivants : la politique de recrutement des diplômés d'IPES dans les entreprises parapubliques ; le nombre insuffisant des entreprises ; le traitement salarial dérisoire ; la politique de gestion des ressources humaines et le profil des diplômés.

a- La politique de recrutement de diplômés d'IPES dans les entreprises publiques

Les réponses de certaines personnes enquêtées ont permis de comprendre que la politique de recrutement obéit à certaines considérations non conventionnelles voire peu orthodoxes, qui sont entre autres : le tribalisme et/ou certains responsables préfèrent recruter leurs enfants sans aucune formation, juste par simple affinité ou du fait d'avoir soit un oncle, soit un proche qui occupe le poste de Directeur Général ou d'un responsable haut placé. Ainsi, le recrutement est alors effectué à l'insu du grand public, étant donné que c'est une histoire de famille, aucun concours n'est organisé dans la plupart des entreprises publiques au Cameroun. Il est donc de toute évidence de noter que les pratiques évoquées dans le cadre de la politique de recrutement dans les entreprises publiques ne sauraient rester sans conséquence. C'est d'ailleurs à ce titre que l'on pourra dégager comme effets immédiats :

- *l'absence de compétition ;*
- *l'occupation des postes de travail par les personnes ayant aucune qualification ;*
- *les postes sont plus administratifs que techniques ;*
- *aucune mesure gouvernementale n'est prise pour palier à ces dérives ;*
- *le lobbying est faible.*

Si tel est le cas pour la politique de recrutement dans les entreprises, il n'en demeure pas moins de relever que ces pratiques seraient la conséquence d'un nombre insuffisant des entreprises pour accueillir le nombre de plus en plus grandissant des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé.

b- Le nombre insuffisant des entreprises

La plupart des enquêtés a évoqué le nombre réduit voire insuffisant des *entreprises publiques*, comme étant l'une des causes principales de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé. C'est à titre illustratif que l'enquêtée Akombi a noté que: « *Not many public enterprises in cameroon to accomodate the thousands of students that graduate yearly, so most of them will definatly stay unemployed* ». Dans le même ordre d'idées, l'enquêté Mebo'o a relevé sans ambages que « *Le nombre d'entreprises publiques est réduit par rapport au nombre de diplômés* », et par conséquent que « *le nombre de diplômés plus élevé que les postes à pourvoir* ». Nonobstant le nombre réduit des entreprises publiques susceptibles de recruter les diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, il est intéressant de relever que certains d'entre eux parviennent à trouver une issue au sein de ces entreprises qui, bien qu'insérés, sont parfois dévalorisés, étant donné que leur profil n'est pas vraiment pris en compte. La conséquence directe est le traitement salarial dérisoire.

c- Le traitement salarial dérisoire

Défini comme étant la contrepartie ou le revenu d'un travail effectué en fonction de son poste de travail dans un secteur d'activité donné. Dire que le traitement salarial est dérisoire revient à relever les vastitudes qui vont à l'encontre de l'éthique dans le cadre de la compensation d'un travail effectué. De l'avis de certains enquêtés, le traitement salarial serait dû à l'inadéquation entre le travail abattu et la rémunération proposée ; mieux encore le salaire proposé est inférieur aux attentes du diplômé de l'IPES. Ceci peut s'expliquer par le fait que certaines entreprises publiques ont plus de préférence sur les diplômés des grandes écoles ; (ENAM, Ecoles polytechniques), dont l'entrée se fait pour la plupart des cas sur concours et l'accès étant limité aux candidats moins fortunés. Au vu de ce qui précède, l'on se rend ainsi compte que la gestion des ressources humaines devient problématique, étant donné que les postes ne sont pas occupés par ceux qui méritent pour assumer des tâches appropriées qui cadrent avec leur profil.

d- La politique de gestion des ressources humaines

La politique de la gestion des ressources humaines obéit à certains règles éthiques et déontologiques. A cet effet, pour la gestion efficiente de la politique des ressources humaines obéit à certains principes fondamentaux qui vont certainement à l'encontre du législateur qui a planifié la période ou la durée de temps qu'il faut mettre dans le *cadre de l'exercice de ses fonctions, après quoi l'on doit faire valoir ses droits à la retraite*. Au regard de ce qui précède, les réponses des enquêtés ont permis d'identifier deux cas de figures qui constituent une entrave à la politique de la gestion des ressources humaines, à savoir :

- la conservation des travailleurs à l'âge de la retraite qui continuent de travailler d'une part,
- peut-être parce qu'ils n'ont pas assez d'expérience d'autre part.

e- Le profil des diplômés

Du point de vue d'un enquêté « *Beaucoup de directeurs pensent que la meilleure formation se fait à l'étranger* ». Ce point de vue semble remettre en question tout un système éducatif dans la mesure où à priori, il s'agit là d'un désintérêt vis-à-vis de la formation, qui est offerte dans les IPES en général et en particulier dans la ville de Yaoundé. Ces préjugés, qui sont en réalité, les stigmates de la colonisation devraient être bannis de nos mœurs. Car, les programmes d'études sont similaires, quel que soit le continent où se trouverait. L'on serait tenté de noter sans anicroches que c'est discriminatoire de se pencher sur la provenance des diplômés de l'étranger pour espérer avoir une compétence avérée, quand on sait que la conjoncture économique ne saurait permettre à chacun de s'offrir le luxe d'aller étudier à l'étranger, si ce n'est une bourse d'études avec la pauvreté ambiante. Pourtant l'on note, par ailleurs, que les diplômés en provenance de l'étranger sont généralement confrontés au problème d'équivalence, parce que les procédures sont assez lentes de l'obtenir. Certaines demandent des années durant après l'obtention du diplôme à l'étranger. Au vu de ce qui précède, concernant l'insertion difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans les entreprises publiques, il serait également judicieux de jeter un regard sur ce qui en est de cette insertion professionnelle à la fonction publique.

C-LES DÉTERMINANTS PROFONDS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE DES DIPLÔMÉS DES IPES DE LA VILLE DE YAOUNDÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les 17 acteurs sociaux interrogés ont permis de noter neuf principaux types de facteurs déterminent l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans la fonction publique, repartis ainsi qu'il suit, dans l'annexe 18. La première interprétation de ce verbatim permet de requalifier en facteurs déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés, ainsi qu'il suit dans l'annexe 19. L'interprétation de l'annexe 19 permet de regrouper la typologie des facteurs déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans le tableau 6, ci-après.

Tableau 6: La typologie des facteurs déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES dans la fonction publique.

N°	Typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Nombre de fois	%
1	Facteurs endogènes	L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES)	1	15
		Le suivi des diplômés après leur formation (IPES)	1	
2	Facteurs exogènes	La politique de recrutement de diplômés d'IPES dans la fonction publique (exogène)	14	75
		Le profil des diplômés (exogène)	2	
		Suivi des diplômés après la formation	1	
		Le traitement salarial dérisoire (exogène) 3	1	
Total			20	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans la fonction publique

Les réponses des enquêtés concernant la difficile insertion des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans la fonction publique sont quasiment identiques à celles évoquées pour les entreprises publiques, à savoir : l'inadéquation des filières de formation avec les attentes de la fonction publique (a) et le suivi des diplômés après leur formation (b).

a- L'inadéquation des filières de formation avec les attentes de la fonction publique

Il ressort de l'avis de certains de nos enquêtés que « *nos dirigeants préfèrent des diplômés sortis dans les institutions nationales telles que : ENAM, ENSTP, où ils pensent que la formation a été meilleure* ». Par contre, d'autres se sont penchés sur « la non considération de certaines filières par rapport à d'autres ». Ces deux types de réponses laissent croire à priori, que les seules écoles de formation sont exclusivement l'ENAM et toutes les autres grandes écoles des universités d'Etat pourtant, il existe des filières de formations spécifiques qui, en plus de l'administration se focalisent également sur des formations, dont les enseignements cadrent avec la professionnalisation tel que préconiser par la « Nouvelle Gouvernance Universitaire » prescrite par le chef de l'Etat. Le problème, qui survient ici, est plutôt celui du suivi des diplômés après leur formation.

b- Le suivi des diplômés après leur formation

Au terme de leur formation, les diplômés sont la plupart des cas abandonnés à leur triste sort au moment où ils ont le plus besoin de l'encadrement des pouvoirs publics et même des promoteurs, à l'effet de gérer leur insertion professionnelle. Il convient de relever néanmoins que les pouvoirs publics ont pris certaines dispositions pour encadrer l'insertion professionnelle à travers certaines structures créées par le Chef de l'Etat, à la faveur des jeunes et surtout des diplômés, c'est le cas du Fonds National de l'Emploi (FNE). S'il en est ainsi des facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés dans la fonction publique, qu'en est-il des facteurs exogènes.

2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans la fonction publique

La question relative à la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé a permis de relever que cette difficulté est également liée à la politique de recrutement, le profil des diplômés et le traitement dérisoire salarial.

a- La politique de recrutement de diplômés des IPES dans la fonction publique.

Il est important de souligner que l'accès à la fonction publique se fait généralement par voie de concours et de plus en plus les diplômés des IPES sont également concernés notamment le BTS et le HND. Ce serait un tort de penser que certaines filières de formation sont

importantes que d'autres étant donné que ces diplômes donnent aussi la possibilité aux diplômés d'IPES de concourir, il est certes vrai que le nombre reste extrêmement limité. C'est d'ailleurs à ce titre que l'un des enquêtés a noté que « *Peu de concours sont organisés avec le niveau BTS ou HND (jusqu'à très récemment)* ». Tandis qu'un autre a évoqué que « *même dans la fonction publique, il n'y a pas de concours pour les diplômés de BTS* » et « *Dans la fonction publique par exemple, il n'y a pas de concours qui recrute des comptables, les diplômés ont du mal à trouver de l'emploi parce que la formation qu'ils ont suivie était basée sur un domaine bien spécifié* ». Par ailleurs, il a été évoqué le « *manque des structures publiques disponibles à la satisfaction de diplômés formés* » et aussi que « *les débouchés sont peu* ».

Il convient de relever que la politique de recrutement obéit à des exigences planifiées par le gouvernement, en fonction du budget annuel, et c'est sur cette logique, que les différents concours sont organisés pour la prise en charge effective de ceux qui sont recrutés. Car, la fonction publique recrute généralement sur la base des diplômes académiques ; et les concours ne sont pas toujours lancés systématiquement chaque année pour toutes les filières et spécialités. Toutefois, il faut noter que le nombre de places est très réduit par rapport au nombre de diplômés et certains enquêtés évoquent également que la fonction publique recrute de moins en moins.

Il ressort de tout ce qui précède que l'offre reste inférieure à la demande. Cependant le problème de profil du diplôme reste une préoccupation pour la plupart des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé pour résoudre l'épineux problème de l'insertion professionnelle dans la fonction publique.

b- Le profil des diplômés

Il donne droit à des postes spécifiques pour assurer certaines responsabilités. A ce titre, l'un des enquêtés a relevé que dans la fonction publique « *les postes sont plus administratifs que pratiques* ». En fait, il est important de noter que la formation offerte dans les IPES est en principe à caractère professionnel et les diplômés devraient être plus aptes dans les entreprises de production. En outre, il a été souligné que « *le système de recrutement favorise les diplômés et non les compétences* ». Ce qui laisse croire que nonobstant la compétence que revêt les diplômés issus des IPES en général et en particulier de la ville de Yaoundé, les diplômés provenant des universités facultaires s'avèrent être plus crédibles au niveau de la fonction publique. Au vu de la situation qui prévaut, qu'en serait du traitement salarial, malgré les disparités qui sont relevés.

c- Le traitement salarial dérisoire

Le traitement salarial obéit à l'application des textes réglementaires en vigueur en la matière. Ainsi, le salaire est alloué aux travailleurs de la fonction publique en fonction de la catégorie indiciariaire. L'on distingue deux types de personnels dans la fonction : les fonctionnaires et les contractuels. Les *fonctionnaires* sont la catégorie de personnels recrutés à la fonction publique par voie de concours dans une école de formation. Ceux-ci sont classés de la catégorie C à la catégorie A2, le sommet avec le profil de BAC+3. Par contre, les *contractuels* sont des agents de l'Etat relevant du code du travail, dont les catégories vont d'agent décisionnaire (CEP au Probatoire), Agents contractuels (BAC) et cadres contractuels (BAC+2 et plus). Le tableau ci-joint (en annexe) donne l'allure du traitement des salaires des deux types de personnels employés dans la fonction publique, du décret n°2023/158 du 06 mars 2023 portant revalorisation de la rémunération mensuelle de base des personnels civils et militaires à un taux moyen de 5,2%. Pour le premier groupe, le traitement salarial est valorisé. Par contre, pour le deuxième groupe, le traitement salarial paraît dérisoire dans la mesure où les diplômés des IPES recrutés dans la fonction publique, comme contractuels, compte tenu de leur profil généralement de niveau BAC+2 (BTS ou HND), à défaut d'avoir été admis par un concours.

Au regard des déterminants profonds qui en découlent relatifs à l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans la fonction publique, l'on peut noter avec aisance que la formation professionnelle reçue dans une IPES donne de la compétence au diplômé que ce dernier, en dehors de l'accès à la fonction publique, devrait plutôt préconiser à s'auto-employer.

D- LES DÉTERMINANTS PROFONDS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE DES DIPLÔMÉS DES IPES DE LA VILLE DE YAOUNDÉ L'AUTO-EMPLOI AU CAMEROUN

Les dix-sept acteurs sociaux interrogés ont permis de noter neuf principaux types de facteurs déterminants la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à l'auto-emploi, repartis ainsi qu'il suit, dans le tableau en annexe. La première interprétation de ce verbatim permet de requalifier en facteurs déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés, ainsi qu'il suit dans l'annexe 12. L'interprétation De cette annexe permet de regrouper la typologie des facteurs déterminants

profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, à l'auto-emploi dans le tableau 7 ci-après :

Tableau 7 : La typologie des facteurs déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à l'auto-emploi

N°	Typologie des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Nombre de fois	%
1	Facteurs endogènes	Manque de connaissances appropriées (IPES)	7	25
		Absence de soutien (IPES)		
		Programmes non adaptés (IPES)		
2	Facteurs exogènes	Manque de financements (exogène)	21	75
		Lourdeur des procédures administratives		
		L'esprit d'entrepreneuriat		
		Problème de logistique		
Total			28	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans l'auto-emploi

Selon la définition internationale, l'auto-emploi est un emploi indépendant, mieux encore un emploi dont la rémunération est directement liée aux bénéfices et dont le titulaire prend les décisions de gestion affectant l'entreprise, ou est tenu pour responsable de la bonne santé de l'entreprise. Au vu des réponses de certains enquêtés, les diplômés des IPES de la ville de Yaoundé peinent à s'auto-employer, nonobstant la compétence que ces derniers disposent pour des raisons suivantes : « connaissances approximatives sur le montage d'un projet », absence de « projets non bancables » et le « manque d'idées ».

a- Le manque de connaissances appropriées

La plupart des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé éprouvent beaucoup de difficultés pour faire face à l'auto-emploi au motif de manque de connaissances appropriées. Parmi ces celles-ci, on peut citer : les « Connaissances approximatives sur le montage d'un projet », les « projets non bancables », le « manque d'idées ». Les connaissances approximatives sur le Montage des projets, sont la conséquence de l'ignorance des avantages de la gestion d'un projet

qui permettent entre autres : de pouvoir évaluer si le projet est viable ; de mieux prévoir les événements ; de réduire les efforts et le coûts ; de proposer une planification réaliste ; de résoudre les problèmes plus rapidement ; de mieux gérer son budget ; d'éviter les produits ou services de mauvaise qualité ; de communiquer rapidement et de ne pas se démotiver. Ces avantages justifient à suffisance l'intérêt de la connaissance du montage d'un projet. Car en effet, il s'agit d'une étape de négociation et de contractualisation avec le (s) bailleur (s) de son projet, permettant de mobiliser les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Il s'agit de la phase opérationnelle du projet. Elle doit aboutir à des résultats concrets permettant d'atteindre les résultats fixés. Le manque de connaissances appropriées est aussi perceptible avec les projets non-bancables. Selon le dictionnaire le Robert, on entend par bancable, se dit de titres remplissant les conditions requises pour réescomptés auprès d'une banque centrale. Mieux encore, un projet est bancable lorsqu'il est susceptible d'être financé par un investisseur. Ainsi, pour être bancable, un projet doit remplir ces caractéristiques : un bon plan d'affaires ou business plan, contenant une analyse du marché dans lequel l'entrepreneur exerce ou désire exercer comportant : la description du projet ; la stratégie marketing ; une analyse concurrentielle, des prévisions financières :

- *Une équipe projet ayant les compétences et l'expérience requise ;*
- *Des fonds couvrant les besoins en fonds de roulement ;*
- *Des garanties matérielles ou financières suffisantes.*

Au regard de ce qui précède, l'on note avec aisance que le manque de connaissances appropriées serait la conséquence de l'absence de soutien.

b- L'absence de soutien

La plupart des promoteurs d'IPES en général et ceux de la ville de Yaoundé en particulier se limitent exclusivement à la formation, c qui est largement insuffisant. Car, au terme de sa formation, le diplômé a deux alternatives, soit il parvient à avoir une insertion professionnelle, qui semble très difficile de nos jours, soit il opte pour l'auto-emploi, ce qui paraît plus plausible dans la mesure où ce dernier est amené à mettre en exergue toutes les connaissances acquises durant sa formation appuyée par les stages académiques et professionnelles effectués au sein des entreprises. Il ressort cependant que les diplômés sont abandonnés à leur propre sort compte tenu du fait que ces derniers ne sont pas préparés à s'auto-employer parce qu'ils ne bénéficient « Pas de mesures d'accompagnement par les promoteurs » suite au « manque de soutien et de guide ».

Ce qui laisse croire que les programmes ne nécessitent une adaptation pour rendre les diplômés plus aptes après leur formation pour faire face aux éventuelles situations auxquelles ils doivent faire face.

c- Les programmes non adaptés

C'est un constat qui semble être unanime voire alarmant compte tenu du fait que, les diplômés de formation professionnelle ne parviennent pas à se prendre en charge à cause des programmes qui ne cadrent pas avec le marché de l'emploi mieux encore qui ne sont pas adaptés pour leur permettre à ces derniers de s'auto-employer. Il convient de relever que la plupart de ces diplômés ne sont même pas aguerris pour élaborer des projets bancables. Pourtant, la dynamique de la professionnalisation des enseignements doit être une réalité et non un leurre, avec la rareté des entreprises et le chômage accru, l'idéal serait de rendre les diplômés des IPES autonomes et plus performants, à l'effet de garantir leur employabilité en se constituant en créateurs d'entreprises. S'il en est ainsi des facteurs endogènes des déterminants profonds découlant des IPES pour la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES à l'auto-emploi, qu'en est-il des facteurs exogènes.

2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES à l'auto-emploi

Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES à l'auto-emploi se distinguent par : le manque de financements, la lourdeur des procédures, l'esprit d'entrepreneuriat et le problème de logistique.

a- Le manque de financements

Cette hypothèse résulte des réponses de certains enquêtés, à l'instar de l'enquêtée [AKOMBI] relève, parlant des diplômés en proie à l'auto-emploi, que « *Most often, these graduates like the financial means to set up their own enterprise* ». C'est d'ailleurs la même réponse que partage également l'enquêtée [GONG Anastasie] qui souligne à son tour qu'il y'a « *peu de financements disponibles* » voire même l'« *absence de financements* » ou encore le « *manque de moyens financiers* » pour créer des entreprises pour s'auto-employer.

Nonobstant la volonté et l'engouement que certains diplômés laissent parfois transparaître, l'épineux problème demeure les financements car, tel qu'évoqué par un enquêté, étudiant de son état, a estimé qu'« *il n'y a pas l'argent quand on sort de l'école* » et que « *trouver le capital pour lancer une affaire ne sera premièrement pas chose facile* », en fin de compte tous se sont attardés à évoquer le « *manque de moyens d'investissement* » et toujours le « *financement* ». Si le financement se trouve être l'une des difficultés qui entrave ou encore empêchant de permettre aux diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à s'auto-employer, qu'en est-il des procédures relatives à la mise sur pied des entreprises ou d'accès aux financements.

b- La lourdeur des procédures

Dans la plupart des cas et particulièrement dans le contexte qui est le nôtre, la lourdeur des procédures qui serait l'une des causes des déterminants exogènes de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé, serait due à plusieurs aspects évoqués par certains enquêtés. C'est ainsi que Mme EZA a noté : « *La conjoncture économique qui n'est pas favorable* » comme étant un frein mieux encore l'un des obstacles, compte tenu de la corruption qui gangrène tous les acteurs sociaux sensés rendre service en toute quiétude mais qui se constituent. Par ailleurs, dans le même sillage, [GONG Anastasie] a souligné qu'il y'a « *beaucoup de contraintes administratives* » dans la mesure où le coût estimatif jugé exorbitant, pour rassembler le nombre de documents exigés pour constituer un dossier soit de demande de financement ou de création d'une entreprise ne facilite pas la tâche aux jeunes diplômés qui souhaitent mettre sur pied une structure pour s'auto-employer. C'est d'ailleurs à ce titre que l'enquêté [MEBO'O Jean Marie] relève avec insistance la « *lourdeur des procédures administratives liées à la création d'une entreprise (système fiscal lourd)* » où il remet en cause le système fiscal dans notre environnement social. A la « *lourdeur administrative* » s'ajoute la « *Difficulté d'octroi de délivrance de numéro matricule* » qui est un document délivré par les services compétents attestant de l'existence de la création d'une entreprise à exercer dans un domaine d'activités dans un espace donné. La difficulté qui se dégage se trouve au niveau des agents en charge de traiter lesdits dossiers et qui parfois exigent des « pots de vin » aux demandeurs qui ne disposent pourtant pas de moyens financiers pour satisfaire dans un premier temps aux exigences liées à leurs projets et dans un second temps pour faire face aux difficultés d'octroi de financements pour faire décoller. Au regard de ce qui précède, il convient de signaler un aspect important qui relève de l'inspiration personnelle qui suscite plus d'engouement qualifié comme étant l'esprit d'entrepreneuriat.

c- L'esprit d'entrepreneuriat

Défini comme étant un état d'esprit qui va pousser un individu à trouver le courage, utiliser ses ressources et son plein potentiel, mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour mener le projet qu'il souhaite (projet d'entreprise ou projet de vie dans le cas des entrepreneurs de leur vie).

Selon la réponse d'un enquêté « Tout le monde n'a pas d'esprit d'entrepreneuriat ». Ainsi, cette réponse nous permet de confirmer sa pertinence car, l'esprit d'entreprendre peut se forger à travers les actions qui suivent, à savoir : Avoir une vision. Avoir un objectif clair et bien défini est le premier point à travailler pour développer son esprit entrepreneurial ; être dynamique ; être motivé ; être déterminé ; avoir l'esprit ouvert ; être autonome. Pour l'enquêté René Libom « *l'entrepreneuriat est une spécialité et non une unité d'enseignement. Ainsi la création d'une entreprise est subordonnée à la maîtrise des fonctions de l'entreprise notamment la production, le marketing et la commercialisation, logistique et transport, la comptabilité, le droit, la gestion des ressources humaines, autonomisation du système d'information* ». En effet, l'entrepreneuriat répond à la demande économique et social pour la création et la reprise d'entreprises. Les compétences entrepreneuriales participent au développement territorial et à la formation répondant ainsi aux besoins des entreprises. L'entrepreneuriat n'est cependant pas limité à la création de nouvelles entreprises, c'est aussi une nouvelle méthode de travail faisant évoluer le modèle managérial traditionnel. La transformation des grandes entreprises et de l'administration s'effectuent désormais vers des formes d'organisation plus entrepreneuriales. Il s'agit des formations qui préparent aux métiers de l'entrepreneuriat couvrent la création, l'organisation, la gestion d'une structure nouvelle ou pour la reprise d'une entreprise. L'objectif est de former des entrepreneurs, dirigeants de petites et moyennes entreprises, repreneurs d'entreprises, et à la direction de différentes structures et de fonctions d'encadrement, de coordination et de chargés d'affaires dans des établissements spécialisés.

Par ailleurs, il convient de relever que la nécessité d'effectuer « les études de marché » s'avère primordiale, tel est l'avis d'un enquêté. Une étude de marché est une activité d'exploitation marketing destinée à analyser, comprendre et mesurer le fonctionnement réel des forces à l'œuvre dans le cadre d'un marché. Il s'agit d'une activité typiquement mise en œuvre dans le cadre de la démarche du marketing management. C'est une phase clef de la création d'une entreprise. Elle permet de cerner le marché sur lequel vous allez-vous lancer et de convaincre

vos éventuels financeurs. Quatre (04) étapes sont nécessaires pour bien réaliser une étude de marché :

- la première étape, c'est la définition du marché. Il s'agit de répondre à un certain nombre de questions : sur quel marché va évoluer l'entreprise ? quels seront les clients ? quelle est la dimension géographique du ou des marchés qui sont ciblés ? quelles sont les évolutions du marché en valeur et en volume ? Les produits ou services directement ou indirectement concurrents ? les auteurs ?
- la deuxième étape, c'est l'analyse de la demande. Il s'agit de voir l'évolution de la demande ; le comportement du client et de l'utilisateur et la segmentation de la demande ;
- la troisième étape est l'analyse de l'offre. De même comme la demande, il s'agit d'analyser l'évolution de l'offre ; la caractéristique de l'offre et des entreprises concurrentes ;
- la quatrième étape quant à elle consiste à analyser l'environnement du projet. L'enjeu consiste ici à déterminer si la taille de son marché pourrait réduire ou augmenter. Ce travail passe par l'analyse des six (6) dimensions suivantes (PESTEL) : Politique, Economique, Sociale, Technologique, Ecologique et Légale. Au regard de ce qui précède, il n'en demeure pas moins de noter que le problème de logistique se pose toujours avec acuité, eu égard la cadence des conflits fonciers observés çà et là.

d- Le problème de logistique

Nonobstant l'engouement et l'esprit d'entrepreneuriat qui motivent souvent les jeunes diplômés en quête de créer leur propre entreprise, il en ressort que ces derniers font la plupart des cas face au problème logistique à cause des « Problèmes d'espaces fonciers pour le déploiement et la création des entreprises ». En effet, l'espace foncier constitue l'un des éléments prioritaires dans la mesure où il entre en compte dans l'étude de marché, puisqu'il intègre entièrement l'environnement résultant de l'analyse de six (6) dimensions du sigle (PESTEL), à savoir : politique, économique, sociale, technologique, écologique et légale. Ainsi la défaillance ou l'absence de la logistique défavorise la mise sur pied ou la création d'une entreprise quelle que soit la pertinence du projet.

Pour mettre un terme à ce quatrième chapitre, l'auteur de cette recherche a observé que : qu'il s'agisse des entreprises privées ou publiques, de la fonction publique ou encore de l'auto-emploi, il ressort que les diplômés des institutions privées d'enseignement supérieur (IPES) en général et ceux de la ville de Yaoundé en particulier sont confrontés à la difficile insertion

professionnelle au terme de leur formation. La collecte des données sur le terrain à travers le questionnaire élaborer pour les besoins de la cause nous a permis d'identifier l'existence des facteurs endogènes et les facteurs exogènes explicatifs de la difficile insertion des diplômés des IPES dans la ville de Yaoundé.

Pour mettre un terme à cette deuxième partie du mémoire, le lecteur peut retenir les IPES ont des atouts, mais la contribution de ces IPES à la lutte contre le taux de chômage des jeunes étudiants camerounais est confrontée des facteurs profonds précis :

D'une part, l'analyse des résultats des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur le terrain a permis d'identifier trois grands types d'atouts, à savoir : les atouts liés à la professionnalisation, les atouts liés à l'assurance-qualité et les atouts liés à la numérisation.

Tout d'abord, les proportions des atouts liés à la professionnalisation sont majoritaires de 56% et rendent compte de ce que, dans le cadre de la formation professionnelle, la professionnalisation des enseignements occupe une place primordiale dans la politique de la nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun, telle que prescrite par Son excellence Paul BIYA, président de la République, chef de l'Etat, sous la mise en œuvre effective par le premier ministre, chef du gouvernement.

Ensuite, pour ce qui est des atouts liés à l'assurance-qualité, 34%, permettent de relever que la qualité de la formation l'acquisition des connaissances. Par ailleurs, la diversité de l'offre de formation donne une bonne lecture dans le choix des filières de formation sous le contrôle du ministère de l'enseignement supérieur qui assure la tutelle, assure l'homologation des programmes validés, qui sont appliqués dans les IPES autorisés. Dans le même sillage, l'on note la brièveté de la formation, soit deux années de formation sanctionnées par le diplôme de BTS.

Enfin, les atouts liés à la numérisation sont minoritaires dans l'ensemble, permettent de noter que l'implémentation et l'usage des TIC constituent un moyen probable susceptible d'assurer la conservation des fichiers en version numérique pour mener à moyen et à long terme, des recherches en toute aisance.

D'autre part, les facteurs endogènes (avec 63,3% d'occurrences) se manifeste, à travers l'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises (IPES), l'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES), la crédibilité des diplômes délivrés par les IPES (IPES), l'absence du suivi des diplômés (IPES), l'incompétence professionnelle des diplômés (IPES). Les facteurs exogènes (avec 36,7% d'occurrences) se traduisent par les mécanismes de recrutement dans les Entreprises n'est pas rationnel et le bas salaire proposé.

Après la conclusion de la deuxième partie de ce travail de recherche, le moment est opportun de faire le bilan de la recherche par le canal de la conclusion générale.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de cette investigation scientifique dont la formulation du sujet de recherche part des observations faites dans la capitale politique camerounaise, force est de constater que le taux de chômage des jeunes étudiants camerounais formés dans les IPES de la ville de Yaoundé reste très alarmant, malgré les objectifs fixés par ces Institutions privées d'enseignement supérieur (IPES), à travers la formation académique et professionnelle de ces jeunes étudiants camerounais. Dans cette perspective, la conclusion générale de ce travail de recherche ne saurait donc être le résumé des chapitres, mais plutôt le bilan du mémoire qui repose sur trois points essentiels, à savoir : *la discussion des résultats de la recherche, les enseignements tirés et les perspectives de la recherche.*

Pour ce qui est de la *discussion des résultats*, elle consiste à confronter les résultats de la recherche aux hypothèses et objectifs spécifiques formulés au départ :

Objet spécifique 1 : « Déterminer les logiques qui sous-tendent la création des IPES en contexte camerounais ».

Hypothèse spécifique 1 : « Les Institutions privées d'enseignement supérieur (IPES) de Yaoundé s'appuient sur le tryptique du gouvernement camerounais, à savoir : « assurance-qualité, professionnalisation des enseignements et employabilité des diplômés », ainsi qu'à l'objectif de promotion de l'emploi et de l'auto-emploi (un étudiant- un emploi-une entreprise) ».

Au terme de l'enquête sociologique réalisée à travers la recherche documentaire et l'enquête de terrain, le premier résultat de la recherche dévoile trois grands types d'atouts des IPES, à savoir : *les atouts liés à la professionnalisation, les atouts liés à l'assurance-qualité et les atouts liés à la numérisation :*

Tout d'abord, les proportions des *atouts liés à la professionnalisation* sont majoritaires de 56% et rendent compte de ce que, dans le cadre de la formation professionnelle, la professionnalisation des enseignements occupe une place primordiale dans la politique de la nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun, telle que prescrite par Son excellence Paul BIYA, président de la République du Cameroun et chef de l'Etat, sous la mise en œuvre effective par le premier ministre, chef du gouvernement.

Ensuite, pour ce qui est des *atouts liés à l'assurance-qualité*, 34%, permettent de relever que la qualité de la formation l'acquisition des connaissances. Par ailleurs, la diversité de l'offre de formation donne une lecture dans le choix des filières de formation sous le contrôle du ministère de l'enseignement supérieur qui assure la tutelle, assure l'homologation des

programmes validés, qui sont appliqués dans les IPES autorisés. Dans le même sillage, l'on note la brièveté de la formation, soit deux années de formation sanctionnées par le diplôme de BTS.

Enfin, les atouts liés à la numérisation sont minoritaires dans l'ensemble, permettent de noter que l'implémentation et l'usage des TIC constituent un moyen probable susceptible d'assurer la conservation des fichiers en version numérique pour mener à moyen et à long terme, des recherches en toute aisance.

A l'aune du premier résultat de la recherche, il ressort que l'*hypothèse spécifique 1* est confirmée. Dans cette perspective, l'*objectif spécifique 1* qui consistait à « *identifier les acteurs institutionnels et déterminer les atouts qui sous-tendent la création des IPES en contexte camerounais* » est atteint.

Objet spécifique 2 : « *Ressortir les facteurs profonds de la faible contribution des IPES de la ville de Yaoundé à la lutte contre le chômage des jeunes diplômés du supérieur* ».

Hypothèse spécifique 2 : « *La faible contribution des IPES de Yaoundé à la difficile insertion professionnelle des diplômés peut s'expliquer par l'affairisme¹⁴¹ des promoteurs des IPES que par la qualité des enseignements dispensés, l'offre de formation relative à la politique de formation fixée par le DSCE¹⁴², les attentes des entreprises locales et la floraison d'IPES sans respect des normes réglementaires et l'absence du profil requis pour les promoteurs d'IPES* ».

A la fin de l'enquête sociologique organisée à travers la recherche documentaire et l'enquête de terrain, le deuxième résultat de la recherche montre que

D'une part, les facteurs endogènes (avec 63,3% d'occurrences) se manifestent, à travers l'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises (IPES), l'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES), la crédibilité des diplômes délivrés par les IPES (IPES), l'absence du suivi des diplômés (IPES), l'incompétence professionnelle des diplômés (IPES).

D'autre part, les facteurs exogènes (avec 36,7% d'occurrences) se traduisent par les mécanismes de recrutement dans les Entreprises n'est pas rationnel et le bas salaire proposé.

En outre, dans les années 2018, les statistiques du ministère de l'enseignement supérieur révèlent que 254 IPES¹⁴³ sont actuellement fonctionnelles. Toutefois, le taux de chômage des jeunes ne cesse de croître et ces jeunes diplômés des IPES peinent à trouver un emploi. Par ailleurs, l'Institut national de statistique (INS) indique que le taux de chômage des jeunes

¹⁴¹L'*affairisme* désigne ici une doctrine philosophique qui consiste à tout assujettir à l'argent sans scrupule.

¹⁴²DSCE : Document de stratégie pour la croissance et l'emploi.

¹⁴³Répertoire des IPES, Edition 2018.

diplômés connaît une augmentation dans les zones urbaines et d'après une étude réalisée en 2012¹⁴⁴, la ville de Yaoundé enregistre le plus grand nombre de chômeurs avec un taux de 14,8%¹⁴⁵ contrairement à celui de 2010, qui était de 14,2. D'où l'écart » entre la gouvernance universitaire des IPES et le taux de chômage des jeunes étudiants camerounais observé dans la ville de Yaoundé. C'est pourquoi, «*face au chômage croissant des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public, la population a de plus en plus fondée ses espoirs sur la capacité de ces formations originales ciblées et courtes à procurer des emplois* »¹⁴⁶.

Fort des arguments du deuxième résultat de la recherche, il en résulte que l'*hypothèse spécifique 2* est totalement confirmée. Dans cette optique, le deuxième résultat de la recherche montre que l'*objectif spécifique 2* est atteint.

Pour ce qui est des *enseignements tirés de la recherche*, il faut dire que ce travail de recherche s'est adossé :

- *Dans un premier moment*, sur la *sociologie du développement* qui est une branche de sociologie générale et regroupe la sociologie du développement politique, la sociologie du développement économique, la sociologie du développement durable, la sociologie de l'environnement et la sociologie du développement humain. Dans cette perspective, le sociologue camerounais Samuel-Béni ELLA ELLA définit le développement humain, comme : «*la satisfaction des êtres humains, notamment par l'accès facile de la population à un niveau de vie décent, à l'instruction et aux soins de santé* »¹⁴⁷. De plus, en s'intéressant à la contribution des IPES à la lutte contre le chômage, ce travail a mobilisé aussi la *sociologie de l'éducation*, dans la mesure où la *sociologie de l'éducation* s'intéresse aux processus de socialisation scolaire, aux déterminants sociaux des résultats et des destins scolaires, aux rapports pédagogiques, aux caractéristiques des institutions et du personnel éducatif, et surtout *aux relations entre les diplômés et les postes de travail*.

Dans *un second moment*, ce travail de recherche a amené l'auteur à convoquer la *sociologie des organisations et la sociologie du travail*. En ce qui concerne la *sociologie des organisations*, elle met tout d'abord l'accent sur *la bureaucratie dans les entreprises et les administrations*. Ensuite, la sociologie des organisations a donné naissance à la sociologie des entreprises, apparue dans les années 1980, dans un contexte idéologique de réhabilitation de

¹⁴⁴INS, « *rapport sur la situation économique au Cameroun en 2012* », Yaoundé, 2014. C'est l'étude la plus récente sur l'évolution du chômage au Cameroun.

¹⁴⁵ N'ayant pas d'études spécialement destinée aux diplômés du supérieur, on peut déduire que de nombreux diplômés des IPES de la ville de Yaoundé font partie de ce taux.

¹⁴⁶Roger TSAFACK NANFOSSO, 2006 : 106.

¹⁴⁷Samuel-Béni ELLA ELLA, 2016, p.30.

l'entreprise et de la société : Son objet est l'étude des relations de l'entreprise et de la société (sous l'angle culturel et social). Enfin, la sociologie des organisations s'est intéressée au départ prioritairement à l'entreprise et par la suite à l'organisation définie « *un ensemble humain structuré, autonome, géré et finalisé (elle se définit par son objectif), qui existe pour produire un résultat qui lui est extérieur, et qui ne peut être rattaché à tel ou tel membre en particulier* »¹⁴⁸. Sa fonction principale est de « *rendre le savoir productif. Plus le savoir est spécialisé, plus les organisations sont efficaces* », d'après Peter Drucker.

Pour ce qui est de la *sociologie du travail*, elle privilégie l'étude de l'évolution de l'organisation du travail et de l'activité productive (*analyse de la division du travail et des rapports de travail*). Dans cet ordre d'idée, l'*organisation du travail* est la « *coordination des tâches liées à la production dans le but d'améliorer ou de rationaliser le processus productif* »¹⁴⁹.

En termes de perspectives de recherche, ce travail de recherche a permis à l'auteur de déceler les défaillances de la gouvernance universitaire des IPES de la ville de Yaoundé, en matière d'insertion des jeunes étudiants diplômés, à travers :

- *L'inadéquation qui existe la formation professionnelle des jeunes étudiants camerounais et le taux de chômage élevé de ces jeunes diplômés dans la ville de Yaoundé ;*
- *Le manque d'emploi galopant des jeunes étudiants diplômés formés dans les IPES de la ville de Yaoundé.*

C'est fort de ce constat réalisé sur les défaillances de la gouvernance universitaire des IPES de la ville de Yaoundé, en matière d'insertion des jeunes diplômés que l'auteur de ce modeste travail de recherche se projette à l'avenir d'approfondir ses analyses sociologiques pour comprendre véritablement les « *dynamiques du dedans* » qui alimentent la *qualité de l'offre* des Instituts privés d'enseignement supérieur (IPES) et les « *dynamiques du dedans* » qui expliquent *la demande faible des jeunes étudiants diplômés dans le marché de l'emploi* au Cameroun, notamment : dans les entreprises privées et publiques et dans la fonction publique de l'Etat camerounais.

¹⁴⁸ALPE Yves et al, 2007, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 2^{ème} édition, p.213.

¹⁴⁹*Idem*, p.212.

BIBLIOGRAPHIE

A- OUVRAGES GENERAUX

BALANDIER Georges-Léon, *Sens et puissance. Les dynamiques sociales*, Paris, PUF, 3^e édition, 1986.

CRISTOL Denis, *Humaniser la formation des dirigeants*, L'Harmattan, Paris, 2015.

DURAND Jean-Pierre ; WEIL Robert, *Sociologie contemporaine*, Paris, Vigot, 3^{ème} édition revue et augmentée, 2006.

EBOUSSI BOULAGA Fabien, *La démocratie de transit au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, (Etudes africaines) ISBN, 1997.

ELA Jean Marc, *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2001.

FAME NDONGO Jacques., *Répertoire des Institutions Privée d'Enseignement Supérieur du Cameroun*, Ministère de l'enseignement supérieur, Edition 2014.

GOT Jean Pierre ; MOUNIER Jean Pierre, *Pour une Sociologie politique*, Tome 1, Paris, Edition du Seuil, 1974.

GURVITCH Georges, *la vocation actuelle de la sociologie*, Tome 1, Paris, PU, 1968.

MESSINA G-M, *La nouvelle gouvernance universitaire au Cameroun*, Paris, L'Harmattan-Cameroun, 2010.

MOLENAT Xavier, *La sociologie. Histoire, idées et courants*, Auxerre, Sciences Humains, 2009.

NGA NDONGO Valentin, *Problématique de la renaissance en Afrique, le continent noir face au défi de l'impérieuse émergence*, Paris, L'Harmattan, 2016.

SIMON Pierre, *Les relations interpersonnelles*, Montréal, Edition Agence d'arc, 1975.

TOUNA MAMA, *L'économie camerounaise. Pour un nouveau départ*, Yaoundé, Afrédit, 2008.

TOURAINÉ Alain, *Sociologie de l'action*, Paris, Fayard, 1965.

ZIEGLER Jean, *Retournez les fusils. Manuels de sociologie de l'opposition*, Paris, Seuil, 1980.

B- OUVRAGES METHODOLOGIQUES

ALAMI Samir & al, *Les méthodes qualitatives*, Paris, PUF, 2009.

ALPE Yves et al, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 2^{ème} édition, 2007.

BACHELARD Gaston, *Le nouvel esprit scientifique*, 9^{ème} édition, Paris, PUF, 1996.

- BARDIN Laurence**, *L'analyse de contenu*, Paris, PUF, 1977.
- BARREYRE Jean-Yves et al**, *Dictionnaire critique d'action sociale*, Paris, BAYARD.
- BERTHIER Nicole**, *Les techniques d'enquêtes*, Paris, Collection Coursus, 1998.
- BOUDON Raymond et al**, *Dictionnaire de la sociologie*, Paris, Larousse, 1993.
- BRODHAD Christian et al**, *Dictionnaire du développement durable*, Paris, Presses de l'imprimerie, CHIRAT, AFNOR, 2004.
- DOLLO Christine et al**, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 5^{ème} Edition, 2017.
- DORTIER Jean-François**, *Le dictionnaire des sciences sociales*, Auxerre Cedex, Editions Sciences humaines, 2013.
- DURKEIM Emile**, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 2005.
- ELA Jean-Marc**, *Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique*, Paris, Harmattan, 2000.
- GHIGLIONE Rodolph et MATALON Benjamin**, *Les enquêtes sociologiques : Théorie et Pratiques*, Paris, Armand Colin, 1991.
- GRAWITZ Madeleine**, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 7^{ème} édition, 1986.
- GRAWITZ Madeleine**, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 8^{ème} édition, 2004.
- GUILLIEN Raymond et VINCENT Jean**, *Lexique des termes juridiques*, Paris, Dalloz, 17^e édition, 2010.
- GUINCHARD Serge et DEBARD Thierry**, *Lexique des termes juridiques*, Paris, Dalloz, 23^e édition, 2005.
- JACQUEMOT Pierre**, *Dictionnaire encyclopédique du développement durable*, Auxerre Cedex, Editions Sciences humaines, 2017.
- LAMBERT Jean-Renaud et al**, *Lexique de sociologie*, Paris, Dalloz, 5^{ème} Edition 2017.
- NAY Olivier**, *Lexique de science politique*, Paris, 4^{ème} édition, Dalloz, 2017.
- N'DA Pierre**, *Méthodologie et guide pratique du mémoire de recherche et de la thèse de doctorat*, Paris, Harmattan, 2007.
- OLIVIER De SARDAN Jean Pierre**, *L'enquête socio-anthropologique de terrain : synthèse méthodologique et recommandations à usage des étudiants*, Niamey, Lasdel, 2003.
- PIGEAUD, F**, *Au Cameroun de Paul Biya*. Paris, France : Karthala. République du Cameroun, 2006.
- REY A. et al**, *Le Petit Robert*, 1991.
- TREMBLAY Robert et PERRIER Yvan**, *Savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel*, Montréal, 2^e édition, Charnière Educ, 2006.
- VEYRET Yvette**, *Dictionnaire de l'environnement (dir)*, Paris, Armand Colin, 2007.

ZABRE Ambroise, *Méthodologie de la recherche en sciences sociales. Manuel de recherche sociale à l'usage des étudiants*, Paris, Harmattan, 2013.

C- OUVRAGES SPECIFIQUES

GALY, M., BACHIR BOUBA et MENYE NGA, F, *La profession enseignante dans l'université camerounaise : enjeux et défis*. Paris, France : L'Harmattan, 2016.

TSAFACK NANFOSSO R., « dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in Rapport du ministère de l'enseignement supérieur sur la tutelle académique des universités d'Etat sur les Institutions privées de l'enseignement supérieur au Cameroun septembre 2017.

TEDGA J.M., *L'enseignement supérieur en Afrique noire francophone*, Paris, PUSAF/l'Harmattan, 1988.

ZIEGLER J. *La victoire des vaincus. Oppression et résistance culturelle*, Paris, Ed. du Seuil, L'histoire immédiate, 1 988.

D- ARTICLES SCIENTIFIQUES

BAWDEN R., « Nouvelles tendances de l'enseignement scientifique », in *Impact, Science et Société*, n° 1 64, Paris, Unesco, 1991.

BOURDONCLE R. - « De l'instituteur à l'expert. Les IUFM et l'évolution des institutions de formation », in *Recherche et Formation*, n° 8, 1 990.

BOURDONCLE R. « La professionnalisation des enseignants : analyses sociologiques anglaises et américaines ». Note de synthèse in *Revue française de pédagogie*, n° 94, 1991.

BOURDONCLE R., « Formation des enseignants », in *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Nathan, Paris, 1 994.

DONNAY J., « Profession : professeur d'Université ». In *Education permanente*, n° 96, Paris, 1988.

ELLA ELLA Samuel-Béni, « La notion de développement durable 40 après: bilan et perspectives », in Annales de la FALSH, UYI, *Culture et développement*, Vol 2, n°15, Premier semestre, 2013.

NDEBI Pierre Emmanuel, « L'intégration de l'enseignement supérieur post-réforme dans le système éducatif camerounais », pp. 188-208, in *L'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993 : Dynamiques et perspectives*, Dakar, CODESRIA, 2017.

NGWE, Luc (dir), « L'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993 », in *Dynamiques et perspectives*, Dakar, CODESRIA, 2006.

NJEUMA Dorothy et al, « Vers une deuxième vague de réforme », p. 6 in *La réforme d'un système national d'enseignement supérieur : L'exemple du Cameroun*, Washington DC, ADEA, 1999.

P. Pierret, « Enseignement et professionnalisme », in *Cahiers pédagogiques*, n° 281, 1990.

TREMBLAY Nicole & TORRIS Sophie « Les TIC favorisent-elles une pédagogie différenciée telle que Freinet la préconisait ? », in *Vie pédagogique*, n° 132, 2004.

TSAFACK NANFOSSO, Roger, « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun » in NGWE, Luc, *l'enseignement supérieur au Cameroun depuis la réforme de 1993*, dynamiques et perspectives, Dakar, CODESRIA, 2006.

E- THESES ET MEMOIRES

MAINGARI D, « Les résistances au changement de pédagogie à l'Université », Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Rouen, 1994.

MORALES PERLAZA. A, « Les savoirs professionnels à la base de la formation des enseignants au Québec et en Ontario : une étude comparative des modèles universitaires de professionnalisation et de leurs enjeux », thèse de doctorat/Ph.D en éducation comparée, Université de Montréal, Québec, Canada, 2016.

NADJIKPAN NGANANPOU Francis, « Musique et politique au Tchad : Formes et logiques de l'engagement politique en contexte de démocratisation », mémoire de master II, en sociologie politique, Université de Yaoundé I, 2013.

NJOYA Abdou Aziz, « Dynamique de privatisation de l'espace public urbain à Yaoundé », mémoire de master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2011.

YAKAM, I. « Ingénierie de formation et compétences professionnelles des enseignants de l'éducation de base de la région de l'Adamaoua », thèse de doctorat/Ph.D en sciences de l'éducation, Université de Maroua, Cameroun, 2018.

F- RAPPORTS TECHNIQUES

Fondation Friedrich EBERT au Cameroun, CRETES, Objectifs et conséquences du programme d'ajustement structurel au Cameroun, Yaoundé, Décembre 1993.

G- DOCUMENTS OFFICIELS

Annuaire statistique du Ministère de l'Enseignement supérieur, 2022.

Arrêté n° 073/CAB/PM du 06 décembre 2001 *fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur Privé*

Arrêté n° 14/420/MINESUP du 09 juillet 2014 *fixant les conditions de création et de fonctionnement des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur*

Arrêté n° 02/0024/MINESUP du 09 juillet 2014 *fixant les conditions de création et de fonctionnement des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur*

Arrêté n° 02/0014/MINESUP du 27 mars 2002 *fixant la composition, le fonctionnement et les attributions des organes administratifs et des autorités académiques des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur*

Arrêté n° 02/0035/MINESUP du 16 avril 2002 *fixant les conditions et les modalités d'obtention des autorisations d'enseigner, des accords et agréments aux postes de responsabilités dans les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur*

Arrêté n° 03/0093/MINESUP du 05 décembre 2003 *fixant les modalités de création et d'ouverture au Cameroun des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur préparant à des diplômes étrangers*

Arrêté n° 06/0014/MINESUP/DDES du 02 février 2006 *portant création, régime des études et des évaluations de la licence professionnelle dans les Universités d'Etat et les Institutions Privées d'Enseignement Supérieur du Cameroun*

Circulaire ministérielle n° 07/003/MINESUP/CAB/IGA/CE du 19 octobre 2007 *portant dispositions relatives au cadrage général en vue du lancement du système LMD dans l'enseignement supérieur au Cameroun.*

Décision avril 2002 février 2006, *portant création d'un régime des études et des évaluations dans les universités d'Etat et des institutions privées d'enseignement supérieur.*

Décret n° 2001/882/PM du 19 septembre 2001 *fixant les règles communes applicables aux institutions privées d'enseignement supérieur*

Décret n° 2012/433 du 01 octobre 2012 *portant Organisation du Ministère de l'Enseignement Supérieur*

Décret N°93/026 portant création de 6 universités d'Etat : Buea, Dschang, Ngaoundéré, Yaoundé I et Yaoundé II ;

Décret n° 93/030 du 19 janvier 1993, portant création de l'université de Douala (UD)

Décret n° 93/O32 fixant le régime financier applicable aux universités.

Loi n° 90-53 du 19 décembre 1990 portant sur la liberté d'association. Pays : Cameroun.
Droits de l'homme.

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

H- WEBOGRAPHIE

calenda.org/208171(consulté le 19/02/2022).

conseilshcoaching.com (consulté le 19/07/2022).

fctvcameroon.org (consulté le 05 /04/2021).

fr.gadget-info.com, (consulté le 02/06/2021).

infocongo.org/fr/la-reserve-du-dja-risque-de-perdre-son-statut (consulté la 25/07/2021).

lesdefinitions.fr/tradition (consulté le 14/09/2021).

mnhn.fr/informations/biodiversite/definition (consulté le 04/09/2022).

[users/hp/appdata/Local/Temp/agenda-21.p](https://users.hp/appdata/Local/Temp/agenda-21.p) (consulté le 03/09/2020).

wikipédia.org/wiki/structuro-fonctionnalisme, (consulté le 22 décembre 2008).

wikipedia.org/wiki/Sociographie (consulté le 03/09/2020).



ANNEXES

Annexe 1 : Le guide d'enquête de terrain

A- La grille d'observation directe

- 1- Nombre des structures d'accueil.
- 2- Qualité des structures d'accueil.
- 3- Equipements disponibles dans les salles multimédias (filiales informatiques surtout).
- 4- Equipements disponibles dans les laboratoires (filiales des sciences biomédicales).
- 5- Effectifs dans les salles de classes

B- Le guide d'entretien semi-directif

Item 1 : Identification de l'enquêté

Noms et prénoms :

Qualité :

IPES :

Tél :

Item 2 : Atouts des offres de formation professionnelle disponibles dans les IPES de la ville de

Yaoundé

- 1- D'après vous, quels sont les avantages de la formation professionnelle *offerte dans les IPES* de la ville de Yaoundé ?

Item 3 : Les facteurs/déterminants profonds de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé

- 2- Malgré les avantages que vous venez de décrire plus haut, concernant l'offre de formation professionnelle par les IPES de la ville de Yaoundé, beaucoup de diplômés formés dans ces instituts ont de la peine à trouver un emploi dans les entreprises privées au Cameroun. A votre avis, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?
- 3- Malgré les avantages que vous venez de décrire plus haut, concernant l'offre de formation professionnelle par les IPES de la ville de Yaoundé, beaucoup de diplômés formés dans ces instituts ont de la peine à trouver un emploi dans les entreprises publiques au Cameroun. A votre avis, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?
- 4- Malgré les avantages de la formation professionnelle offerte dans les IPES de la ville de Yaoundé, que vous venez de décrire plus haut, beaucoup de diplômés des IPES n'arrivent pas à trouver un emploi dans la fonction publique au Cameroun. A votre avis, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?

- 5- Malgré les avantages de la formation professionnelle offerte dans les IPES de la ville de Yaoundé, que vous venez de décrire plus haut, beaucoup de diplômés des IPES n'arrivent pas à créer leurs propres entreprises au Cameroun. A votre avis, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?

Item 4 : Informations complémentaires

- 6- Avez-vous quelque chose d'autre à ajouter par rapport à tout ce que vous avez déjà dit ?

Annexe 2 : La liste des informateurs

N°	Noms et Prénoms	Qualité
01	ABATE Jeanne Georges épouse EZA	Sous-directeur de l'enseignement/MINESUP
02	AKOM Nathalia	Chef de service des agréments/MINESUP
03	ABOUI Claire	Cadre SD/ESUD, membre CNESP
04	GONG Anastasie	Cadre SD/ESUD, membre CNESP
05	MEBO'O Jean Marie	Chef de services de la diplomation et de l'authentification/DCAA
06	HAKOU N. Mislain	Responsable des affaires académiques ISTAG de Yaoundé
07	LIBOM René	Promoteur de ISEIG de Yaoundé
08	KANGUELIEU MESMIM	
09	TAH Liberfus	Enseignant Institut SIANTOU de Yaoundé
10	MBARGA Théodore	Responsable des affaires académiques ISMAT de Yaoundé
11	NOMO Jean	Etudiant ISTAG
12	ABBA Landry Marcel	Etudiant UCAC de Yaoundé
13	NOLBA Adèle	Etudiant ISMAT
14	BITOMO Jean	Etudiant ISMAT
15	MANMANONG ABA Virgine	Etudiant ISTAG
16	Enquêté	Etudiant UCAC
17	Enquêté	Etudiant Institut SIANTOU de Yaoundé

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 3 : L'évolution des effectifs des étudiants depuis la création des premiers IPES de Yaoundé

N° Institutions	Type	1998	1999	2000	2001	2002
1 Université catholique d'Afrique Centrale	Confessionnel	1170	1130	1237	1291	1374
2 Faculté de théologie biblique du Cameroun	Confessionnel			39	39	14
3 Faculté de théologie protestante de Yaoundé	Confessionnel			172	172	135
4 Ecole supérieure des sciences et techniques	Individuel	50	38	102	140	169
5 Institut des sciences économiques et informatiques et gestion de Yaoundé	Individuel			13		
6 Institut Supérieur de Yaoundé	Individuel	812	995	1242	649	831
7 Institut Supérieur de Yaoundé	Individuel		847	1132	1637	1802
8 Institut Supérieur de Développement Informatique et Commercial de Yaoundé	Individuel		80	5 2	52	
Total		2032	3010	3090	3989	3990

Source : MINESUP

Annexe 4 : La présentation des catégories d'enquêtés

Catégories d'enquêtés	Nombres d'enquêtés par catégorie
Les étudiants diplômés des IPES pour une mission de suivi-évaluation	15
Les Enseignants des IPES	05
Promoteurs ou personnels en charge des Ressources humaines dans les IPES ciblées	05
Les personnels responsables du ministère de l'enseignement supérieur en charge des IPES	05
Total	30

Source : MINESUP

Annexe 5 : Les premières institutions de l'enseignement supérieur privé au Cameroun

Institutions	Types	Nombre d'étudiants par année				
		1998	1999	2000	2001	2002
Université catholique d'Afrique centrale	Confessionnel	1170	1130	1237	1291	1374
Université Adventiste Consendai	Confessionnel			147	137	130
Faculté de Théologie biblique du Cameroun	Confessionnel			39	39	14
Faculté de théologie Protestante de Yaoundé	Confessionnel			172	172	135
British college of professionnall management	Individuel			901		
BTS professionnel réunis de Douala	Individuel			256	250	383
Ecole supérieure de gestion	Individuel	325	563	577	507	904
Ecole supérieure de sciences et de techniques	Individuel	50	38	102	140	169
Fonab polytechnic de Bamenda	Individuel			54	96	101
Groupe Tankou enseignement supérieur de Bafoussam	Individuel	45	125	121	108	184
Institut des sciences économiques et informatiques et de gestion de Yaoundé	Individuel			13		
Institut des technologies et de l'information de Douala	Individuel	225	209	187		
Institut Samba supérieur de Yaoundé	Individuel	815	995	1242	649	831
Institut Siantou de Yaoundé	Individuel		847	1132	1637	1802
Institut supérieur de développement informatique et commercial de Yaoundé	Individuel		80	52	52	
Institut de management de Douala	Individuel					
National polytchenic de Bambui	Individuel			136	136	496
Université des Montagnes	Individuel			49	92	96
Total		2634	3987	6417	5360	6616

Source : R. T NANFOSSO¹

Annexe 6 : Les verbatim des enquêtés sur les avantages de la formation professionnelle offerts par les IPES de la formation de la ville de Yaoundé

N°	Verbatim	Nombre de fois	%
1	« La formation visant un savoir-faire concret » ; « c'est une formation où on met plus d'accent sur la pratique » ; « c'est une formation pragmatique » ; « apprentissage d'un métier (contrairement aux facultés classiques, on acquiert directement un savoir-faire, certaines compétences pratiques) » ; « les aptitudes à être prêtes dans le domaine professionnel »	5	23.80
2	« Les stages dans l'entreprise sont obligatoires » ; « intensification des travaux pratiques et travaux dirigés » ; « la pratique dans la formation » ; « les pratiques ».	4	19.04
3	« Création des emplois par les jeunes diplômés entrepreneurs » ; « their school curricula is geared towards enabling them to be self employed after the acquisition of their certificates at the end of their studies » ; « Possibilité de s'auto-employer (en créant sa propre entreprise) » ; « créer sa propre structure ».	4	19.04
4	« La bonne formation » ; « une connaissance approfondie du domaine dans le lequel nous nous formons » ; « elle offre une formation de qualité à ses différents étudiants » ; « la bonne qualité de la formation ».	3	14.28
5	« Encadrement étroit » ; « disponibilité des enseignants » ; « disponibilité des professeurs ».	3	14.28
6	« Formation stricte, rigoureuse et vise à sortir les étudiants formés de la bureaucrate classique » ; « la connaissance approfondie dans le sens large des acquis ».	2	9.52
7	« Les programmes sont adaptés et conçus en fonction des besoins de l'entreprise » ; « donne la possibilité aux étudiants d'être plus proche du monde du travail, plus outillés pour faire face à l'emploi »	2	9.52
8	« Possibilité d'être employé directement dans l'entreprise » ; « après formation on peut directement avoir des opportunités d'offres d'emploi »	2	9.52
9	« Proximité avec la population » ; « répond aux besoins de formation formulés par les étudiants ou leurs parents pour développer des aptitudes à exercer dans les structures privées »	2	9.52
10	« Les IPES offrent beaucoup plus de diversité dans la formation en satisfaisant un besoin qui ne l'était pas par les universités classiques dans le marché du travail » ; « diversification des offres de formation plus ou moins adaptées au marché de l'emploi »	2	9.52
11	« Effectifs réduits dans les salles de classe » ; « nombre d'apprenants réduits dans les salles »	2	9.52
12	« Les cours sont dispensés dans de très bonnes conditions » ; « les facilités d'accès aux cours »	2	9.52
13	« La formation est de courte durée (2 ans pour le BTS) »	1	4.76
14	« Entrepreneuriat des jeunes diplômés »	1	4.76
15	« Diversité d'enseignants ayant différents profils »	1	4.76
16	« Les étudiants sont au centre des préoccupations de l'administration et des enseignants »	1	4.76
17	« Probité morale »	1	4.76
18	« Il y'a plus d'ouverture lorsque nous cherchons l'emploi »	1	4.76
19	« Pourcentage de réussite très élevé »	1	4.76
20	« Elle met à la disposition des étudiants du matériel de travail à travers les salles d'Informatique ou bibliothèque »	1	4.76
21	« La spécialisation des filières »	1	4.76
	Total	41	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 7 : Les atouts de la formation offerte dans les IPES de la ville de Yaoundé

N°	Atout	Verbatim	Nombre de fois	%
1	La Formation est conforme à la norme, favorise l'acquisition des connaissances et aptitudes et une garantie de l'assurance-qualité	« Encadrement étroit » ; « disponibilité des enseignants » ; « disponibilité des professeurs ». « La bonne formation » ; « une connaissance approfondie du domaine dans le lequel nous nous formons » ; « elle offre une formation de qualité à ses différents étudiants » ; « la bonne qualité de la formation ». « Effectifs réduits dans les salles de classe » ; « nombre d'apprenants réduits dans les salles ». « Les étudiants sont au centre des préoccupations de l'administration et des enseignants ».	10	24,39
2	La formation est professionnelle et pratique (donne un métier et un savoir-faire)	« la formation visant un savoir-faire concret » ; « c'est une formation où on met plus d'accent sur la pratique » ; « c'est une formation pragmatique » ; « apprentissage d'un métier (contrairement aux facultés classiques, on acquiert directement un savoir-faire, certaines compétences pratiques) » ; « les aptitudes à être prêtes dans le domaine professionnel » ; « formation stricte, rigoureuse et vise à sortir les étudiants formés de la bureaucratie classique » ; « la connaissance approfondie dans le sens large des acquis ».	7	17,07
3	La formation encourage l'entrepreneuriat	« Création des emplois par les jeunes diplômés entrepreneurs » ; « their school curricula ris geared towards enabling them to be self employed after the acquisition of their certificates at the end of their studies » ; « possibilité de s'auto-employer (en créant sa propre entreprise) » ; « créer sa propre structure ». « Entrepreneuriat des jeunes diplômés ».	5	12,19
4	La formation est soutenue par un stage en entreprise	« Les stages dans l'entreprise sont obligatoires » ; « Intensification des travaux pratiques et travaux dirigés » ; « la pratique dans la formation » ; « Les pratiques ».	4	9,76
5	La possibilité d'employabilité des diplômés	« Possibilité d'être employé directement dans l'entreprise » ; « après formation on peut directement avoir des opportunités d'offres d'emploi » ; « il y'a plus d'ouverture lorsque nous cherchons l'emploi ».	3	7,317
6	L'offre de formation diversifiée avec des formateurs aguerris et avertis	« Les IPES offrent beaucoup plus de diversité dans la formation en satisfaisant un besoin qui ne l'était pas par les universités classiques dans le marché du travail » ; « diversification des offres de formation plus ou moins adaptées au marché de l'emploi » « diversité d'enseignants ayant différents profils »	3	7,32
7	La formation répondant aux attentes des entreprises	« Les programmes sont adaptés et conçus en fonction des besoins de l'entreprise » ; « donne la possibilité aux étudiants d'être plus proche du monde du travail, plus outillés pour faire face à l'emploi »	2	4,87
8	La formation est adaptée aux besoins sociaux	« Proximité avec la population » ; « répond aux besoins de formation formulés par les étudiants ou leurs parents pour développer des aptitudes à exercer	2	4,87

		<i>dans les structures privées »</i>		
9	La formation est de courte durée	« <i>La formation est de courte durée (2 ans pour le BTS) »</i>	1	2,44
10	Le centre d'intérêt de la formation professionnelle	« <i>Les étudiants sont au centre des préoccupations de l'administration et des enseignants »</i>	1	2,44
11	Taux d'échec minable	« <i>Pourcentage de réussite très élevé »</i>	1	2,44
12	Formation adossée aux TIC	« <i>Elle met à la disposition des étudiants du matériel de travail à travers les salles d'Informatique ou bibliothèque »</i>	1	2,44
13	La professionnalisation des enseignements.	« <i>La spécialisation des filières »</i>	1	2,44
	Total		41	99,98

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 8 : L'offre des formations du secteur primaire

Domaines	Filières	Spécialités
Agropastoral	Agriculture et Elevage	Production animale
		Production végétale
		Aquaculture
		Conseil agropastoral
		Entrepreneuriat
		Construction bâtiment et routes rurales
Eau et environnement	Métier de l'eau	Approvisionnement en eau potable et aménagement hydro-agricole
		Hydraulique, traitement des eaux et assainissement
	Sciences environnementales	Gestion forestière
		Menuiserie et ébénisterie

Source : MINESUP

Annexe 9 : L'offre des formations du secteur secondaire

Domaines	Filières	Spécialités
Industrie et Technologie	Génie électrique	Electrotechnique
		Maintenance des systèmes électroniques
		Energies renouvelables
		Contrôle, Instrumentalisation et Régulation
		Maintenance des équipements industriels
		Maintenance des appareils biomédicaux
	Chimie, Génie chimique et procédés	Chimie générale
		Génie chimique
	Génie civil	Bâtiment
		Travaux publics
		Géotechnique et Géologie appliquée
		Géomètre-Topographe
		Installation sanitaire
	Génie mécanique et productique	Construction et fabrication mécanique, Option : Fabrication mécanique.
		Construction métallique
		Chaudronnerie et soudure
		Maintenance et après-vente
		Mécatronique
		Maintenance industrielle et productique
		Technologie de la marine marchande, options :

		Mécanique navale ; Navigation navale ; Gestion et administration des ports ; Hygiène, Sécurité, Environnement
	Génie thermique et Energie	Froid et climatisation
	Génie Biologique	Analyse biologique et biochimique
		Diététique
		Industries alimentaires
	Génie géologique et pétrolier	Ingénierie minière
		Ingénierie pétrolière
		Mines et géologie appliquée

Source : MINESUP

Annexe 10 : L'offre des formations du secteur tertiaire

Domaines	Filières	Spécialités
Commerce, Gestion, Droit	Commerce-vente	Commerce international
		Marketing - Commerce - Vente
	Gestion	Gestion des collectivités territoriales (Option : Comptabilité et Finances publiques)
		Fiscalité des collectivités territoriales
		Assurance
		Gestion logistique et transport
		Gestion de la qualité
		Management événementiel
		Gestion des projets
		Gestion des Systèmes d'Information
		Assistant manager
		Banque et Finance
		Management du sport
		Comptabilité et gestion des entreprises
		Statistiques
	Professions immobilières	
	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	Education physique et sportive
	Carrières juridiques	Droit des affaires et de l'entreprise
		Droit foncier et domanial
		Assistanat judiciaire
Gestion fiscale		
Douane et transit		
Tourisme, hôtellerie et restauration	Hôtellerie (option : Gestion et Management hôtelier ; Management et technique d'hébergement)	
	Restauration (option : Génie culinaire ; Commercialisation et service de restauration)	
	Tourisme et Loisirs (option : Management touristique)	
Tourisme, hôtellerie et		

sciences sociales	Arts et métiers de la culture	Design (option : Design de mode ; Design intérieur)
		Industrie de l'habillement
		Photographie
		Audiovisuel
	Information et communication	Journalisme
		Communication des organisations
	Sciences de l'éducation	Administration scolaire Didactique de l'histoire et géographie
Santé	Etudes médico-sanitaires	Sage-femme
		Sciences infirmières
		Kinésithérapie
		Odontostomatologie
		Opticien-lunetier
	Sciences et techniques médicales	Techniques de laboratoire
		Radiologie et imagerie médicale
Techniques pharmaceutiques		

Source : MINESUP

Annexe 11 : L'offre des formations du secteur quaternaire

Domaines	Filières	Spécialités
Technologie de l'information et de la communication	Génie informatique	Génie logiciel
		Infographie et web design
		Maintenance des systèmes informatiques
		Informatique industrielle et automatisme
		E-commerce et marketing numérique
	Réseaux et télécommunication	Télécommunication
		Réseaux et sécurité

Source : MINESUP

Annexe 12 : Les verbatim des enquêtés sur les déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé

N°	Verbatim	Nombre de fois	%
1	« Saturation des diplômés dans certaines filières et spécialités au détriment d'autres. Ce qui entraîne une offre plus importante que la demande » ; « Not too many private enterprises in cameroon to accomodate the multitude of students that graduate from these institutions yearly, so a good number of theme willnot be employed » ; « la demande est plus importante que l'offre » ; « il y'a des filières ou spécialités avec des effectifs pléthoriques et donc les sociétés ne peuvent pas tous les recruter, Exemple : comptables, GRH... » ; « trop de personnes formés pour un tout petit peu d'entreprises créées »	5	16,7
2	« La plupart des IPES ne se soucient pas des besoins » ; « les filières sont classiques et ne répondent pas aux exigences du milieu professionnel » ; « Absence d'une véritable synergie entre la théorie et la pratique » ; « adaptation aux besoins du marché de l'emploi » ; « Inadéquation formation-emploi »	5	16,7
3	« Les entreprises privées sont souvent à tendance familiale. Le tribalisme peut donc se présenter comme un frein à ce niveau » ; « le favoritisme, le népotisme et le nombrilisme » ; « il y'a des entreprises à caractère "familial" où le népotisme et le favoritisme sont la règle » ; « le contexte social du Cameroun ne favorise pas la méritocratie » ; « favoritisme ».	5	16,7
4	« Les diplômés sont davantage motivés par le diplôme au détriment de la connaissance » ; « Le niveau académique ne reflète pas le niveau de compétence » ; « Aussi dans la recherche d'emploi, il y a des étapes parmi lesquelles le stage que les étudiants trouvent inutiles » ; « Dès la base, certains ne sont pas compétents sur le terrain » ; « Manque de professionnalisme et de sérieux vis-à-vis des étudiants ».	5	16,7
5	« Absence de débouchés » ; « rareté des entreprises » ; « la non-disponibilité des places au sein des entreprises »	3	10
6	« Les recrutements ne se font pas objectivement »	1	3,3
7	« Le nombre d'années d'expérience demandées et souvent un peu trop »	1	3,3
8	« Un étudiant mal orienté est un chômeur potentiel en puissance »	1	3,3
9	« Les diplômes fournis par les IPES sont souvent ou frauduleux »	1	3,3
10	« Cela est dû au niveau de la compétitivité entre des instituts, beaucoup sont là juste pour se faire de l'argent »	1	3,3
11	« Un faible rendement salarial »	1	3,3
12	« Le non-accompagnement à la fin de la formation »	1	3,3
	Total	30	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 13 : Les facteurs déterminants de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées

N°	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Verbatim	Nombre de fois	%
1	Les mécanismes de recrutement dans les entreprises n'est pas rationnel (exogène)	« Les entreprises privées sont souvent à tendance familiale. Le tribalisme peut donc se présenter comme un frein à ce niveau » ; « le favoritisme, le népotisme et le nombrilisme » ; « il y'a des entreprises à caractère 'familial' où le népotisme et le favoritisme sont la règle » ; « le contexte social du Cameroun ne favorise pas la méritocratie » ; « favoritisme »	7	23,3
		« Les recrutements ne se font pas objectivement »		
		« Le nombre d'années d'expérience demandées et souvent un peu trop »		
2	L'incompétence professionnelle des diplômés (IPES)	« Les diplômés sont davantage motivés par le diplôme au détriment de la connaissance » ; « Le niveau académique ne reflète pas le niveau de compétence » ; « Aussi dans la recherche d'emploi, il y a des étapes parmi lesquelles le stage que les étudiants trouvent inutiles » ; « Dès la base, certains ne sont pas compétents sur le terrain » ; « Manque de professionnalisme et de sérieux vis-à-vis des étudiants ».	6	20
		« Un étudiant mal orienté est un chômeur potentiel en puissance »		
3	L'offre des diplômés est plus grande que la demande des entreprises (IPES)	« Saturation des diplômés dans certaines filières et spécialités au détriment d'autres. Ce qui entraîne une offre plus importante que la demande » ; « Not too many private enterprises in cameroon to accomodate the multitude of students that graduate from these institutions yearly, so a good number of theme Will not be employed » ; « la demande est plus importante que l'offre » ; « il y'a des filières ou spécialités avec des effectifs pléthoriques et donc les sociétés ne peuvent pas tous les recruter, Exemple : comptables, GRH... » ; « trop de personnes formés pour un tout petit peu d'entreprises créées »	5	16.7
4	L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES)	« La plupart des IPES ne se soucient pas des besoins » ; « les filières sont classiques et ne répondent pas aux exigences du milieu professionnel » ; « Absence d'une véritable synergie entre la théorie et la pratique » ; « adaptation aux besoins du marché de l'emploi » ; « Inadéquation formation-emploi »	5	16.7
5	Le nombre insuffisant des entreprises (exogène)	« Absence de débouchés » ; « rareté des entreprises » ; « la non-disponibilité des places au sein des entreprises »	3	10
6	La crédibilité des diplômes	« Les diplômes fournis par les IPES sont souvent ou frauduleux »	2	6.6
		« Cela est dû au niveau de la compétitivité entre		

	délivrés par les IPES (IPES)	<i>des instituts, beaucoup sont là juste pour se faire de l'argent »</i>		
7	Le bas salaire proposé (exogène)	« Un faible rendement salarial »	1	3.3
8	L'absence du suivi des diplômés (IPES)	« Le non-accompagnement à la fin de la formation »	1	3.3
Total			30	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 14 : Les Verbatim des enquêtés sur les déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans les entreprises publiques

N°	Verbatim	Nombre de fois	%
1	« Le nombre d'entreprises publiques est réduit par rapport au nombre de diplômés » ; « Not many public enterprises in cameroon to accomodate the thousands of students that graduate yearly, so most of them will definnately stay unemployed » ; « peu d'entreprises et beaucoup de diplômés » ; « le nombre de diplômés plus élevé que les postes à pourvoir » ; « le taux de place disponible est minimal à la multitude des diplômés sortant de divers instituts »	5	
2	« Le tribalisme » ; « les dirigeants préfèrent mettre leurs enfants dans ces structures même sans formation » ; « Histoire d'affinité, on ne peut accéder que si et seulement si on a un oncle, frère au sein de ces services alors cela ne devient qu'une histoire de famille ou relation amicale »	3	
3	« Les salaires proposés très bas » ; « Inadéquation entre le travail abattu et la rémunération proposée » ; « Le salaire proposé est inférieur aux attentes du diplômé de l'IPES »	3	
4	« Les postes sont plus administratifs que pratique » ; « le système de recrutement favorise les diplômés et pas forcément des diplômés assortis de compétence » ; « le gouvernement camerounais ne fait rien pour palier à ce problème »	3	
5	« Absence de compétition » ; « l'occupation des postes de travail par les personnes qui n'ont aucune qualification » ; « il n'y a pas de concours pour nous dans les entreprises publiques au Cameroun »	3	
6	« Le recrutement se passe le plus souvent à l'insu du grand public » ; « Appel à candidature trop secret »	2	
7	« Les formations (diplômes) ne cadrent pas toujours avec le besoin réel du marché » ; « les promoteurs ne prennent pas la peine de former ou offrir des formations en fonction des besoins de ces entreprises publiques »	2	
8	« Lobbying faible »	1	4
9	« La conservation des travailleurs à l'âge de la retraite qui continuent de travailler »	1	4
10	« Beaucoup de directeurs pensent que la meilleure formation se fait à l'étranger »	1	4
11	« Peut-être parce qu'ils n'ont pas assez d'expérience »	1	4
Total		25	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 15 : Les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques

N°	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Verbatim	Nombre de fois	%
1	La politique de recrutement de diplômés d'IPES dans les entreprises publiques (exogène)	« Le tribalisme » ; « les dirigeants préfèrent mettre leurs enfants dans ces structures même sans formation » ; « Histoire d'affinité, on ne peut accéder que si et seulement si on a un oncle, frère au sein de ces services alors cela ne devient qu'une histoire de famille ou relation amicale »	12	48
		« Le recrutement se passe le plus souvent à l'insu du grand public » ; « Appel à candidature trop secret »		
		« Absence de compétition » ; « l'occupation des postes de travail par les personnes qui n'ont aucune qualification » ; « il n'y a pas de concours pour nous dans les entreprises publiques au Cameroun »		
		« Les postes sont plus administratifs que pratique » ; « le système de recrutement favorise les diplômés et pas forcément des diplômés assortis de compétence » ; « le gouvernement camerounais ne fait rien pour palier à ce problème » 3		
		« Lobbying faible »		
2	Le nombre insuffisant des entreprises (exogène)	« Le nombre d'entreprises publiques est réduit par rapport au nombre de diplômés » ; « Not many public enterprises in cameroon to accomodate the thousands of students that graduate yearly, so most of them will definately stay unemployed » ; « peu d'entreprises et beaucoup de diplômés » ; « le nombre de diplômés plus élevé que les postes à pourvoir » ; « le taux de place disponible est minimal à la multitude des diplômés sortant de divers instituts »5	5	20
	Le traitement salarial dérisoire (exogène)	« Les salaires proposés très bas » ; « Inadéquation entre le travail abattu et la rémunération proposée » ; « Le salaire proposé est inférieur aux attentes du diplômé de l'IPES »	3	12
3	L'inadéquation des filières de formation avec les attentes des entreprises (IPES)	« Les formations (diplômes) ne cadrent pas toujours avec le besoin réel du marché » ; « les promoteurs ne prennent pas la peine de former ou offrir des formations en fonction des besoins de ces entreprises publiques »	2	8
4	La politique de gestion des ressources humaines (exogène)	« La conservation des travailleurs à l'âge de la retraite qui continuent de travailler »	2	8
		« Peut-être parce qu'ils n'ont pas assez d'expérience »		
5	Le profil des diplômés (exogène)	« Beaucoup de directeurs pensent que la meilleure formation se fait à l'étranger »	1	4
Total			25	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 16 : Les verbatim des enquêtés sur les déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé dans la fonction publique

N°	Verbatim	Nombre de fois	%
1	« Peu de concours sont organisés avec le niveau BTS ou HND (jusqu'à très récemment) » ; « même dans la fonction publique, il n'y a pas de concours pour les diplômés de BTS » ; « Dans la fonction publique par exemple, il n'y a pas de concours qui recrute des comptables, les diplômés ont du mal à trouver de l'emploi parce que la formation qu'ils ont suivi était basée sur un domaine bien spécifié » ; « manque des structures publiques disponibles à la satisfaction de diplômés formés » ; « les débouchés sont peu »	5	
2	« Le nombre de places est très réduit par rapport au nombre de diplômés » ; « Definatly, the public.....employment » ; « la fonction publique camerounaise recrute de moins en moins » ; « il y a toujours ce problème » ; « il y a toujours ce problème de l'offre qui reste inférieure à la demande »	5	
3	« Le manque d'objectivité dans les recrutements » ; « conditions d'accès difficiles des jeunes diplômés »	2	
4	« Nos dirigeants préfèrent des diplômés sortis dans les institutions nationales telles que : ENAM, ENSTP, ou ils pensent que la formation a été meilleure » ; « la non considération de certaines filières par rapport à d'autres »	2	
5	« Les postes sont plus administratifs que pratiques » ; « le système de recrutement favorise les diplômés...compétences »	2	
6	« Le salaire proposé est inférieur aux attentes du diplômé de l'IPES »	1	
7	« La fonction publique recrute généralement sur la base des diplômes académiques »	1	
8	« Manque d'accompagnement à la fin de la formation »	1	
9	« Les concours ne sont pas toujours lancés systématiquement chaque année pour toutes les filières et spécialités »	1	
	Total	20	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 17 : Les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans la fonction publique

N°	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Verbatim	Nombre de fois	%
1	La politique de recrutement de diplômés d'IPES dans fonction publique camerounaise (exogène)	<p>« Peu de concours sont organisés avec le niveau BTS ou HND(jusqu'à très récemment) » ; « même dans la fonction publique, il n'y a pas de concours pour les diplômés de BTS » ; « Dans la fonction publique par exemple, il n'y a pas de concours qui recrute des comptables, les diplômés ont du mal à trouver de l'emploi parce que la formation qu'ils ont suivi était basée sur un domaine bien spécifié » ; « manque des structures publiques disponibles à la satisfaction de diplômés formés » ; « les débouchés sont peu »</p> <p>« Le nombre de places est très réduit par rapport au nombre de diplômés » ; « Definitely, the public.....employment » ; « la fonction publique camerounaise recrute de moins en moins » ; « il y a toujours ce problème » ; « il y a toujours ce problème de l'offre qui reste inférieure à la demande »</p> <p>« Le manque d'objectivité dans les recrutements » ; « conditions d'accès difficiles des jeunes diplômés »</p> <p>« La fonction publique recrute généralement sur la base des diplômes académiques »</p> <p>« Les concours ne sont pas toujours lancés systématiquement chaque année pour toutes les filières et spécialités »</p>	14	70
2	Le profil des diplômes (exogène)	« Les postes sont plus administratifs que pratiques » ; « le système de recrutement favorise les diplômés...compétences »	2	10
3	L'inadéquation des filières de formation avec les attentes de la fonction publique (IPES)	« Nos dirigeants préfèrent des diplômés sortis dans les institutions nationales telles que : ENAM, ENSTP, ou ils pensent que la formation a été meilleure » ; « la non considération de certaines filières par rapport à d'autres »	2	10
4	Le traitement salarial dérisoire (exogène)	« Le salaire proposé est inférieur aux attentes du diplômé de l'IPES »	1	5
5	Le suivi des diplômés après leur formation (IPES)	« Manque d'accompagnement à la fin de la formation »	1	5
Total			20	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 18 : Les verbatim des enquêtés sur les déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à l'auto-emploi

N°	Verbatim	Nombre de fois	%
1	« <i>Most often, these graduates like the financial means to set up thier own entreprise</i> » ; « <i>peu de financements disponibles</i> » ; « <i>absence de financements</i> » ; « <i>manque de moyens financiers</i> » ; « <i>il n'y a pas l'argent quand on sort de l'école</i> » ; « <i>trouver le capital pour lancer une affaire ne sera premièrement pas chose facile</i> » ; « <i>manque de moyens d'investissement</i> » ; « <i>financement</i> ».	8	28,57
2	« <i>Pas de mesures d'accompagnement par l'Etat camerounais</i> » ; « <i>pénurie de main d'œuvre afin de soutenir les jeunes à se lancer eux-mêmes</i> » ; « <i>l'assistance de l'Etat ou du gouvernement</i> »	3	10,71
3	« <i>Pas de mesures d'accompagnement par les promoteurs</i> » ; « <i>manque soutien et de guide</i> »	2	7,14
4	« <i>Pas d'accès à des crédits bancaires</i> »	1	3,57
5	« <i>La conjoncture économique qui n'est pas favorable</i> » ; « <i>beaucoup de contraintes administratives</i> » ; « <i>lourdeur des procédures administratives liées à la création d'une entreprise (système fiscal lourd)</i> » ; « <i>lourdeur administratives</i> » ; « <i>Difficulté d'octroi de délivrance de numéro matricule</i> »	5	17,85
6	« <i>Tout le monde n'a pas d'esprit d'entrepreneuriat</i> » ; « <i>l'entrepreneuriat est une spécialitésystème d'information</i> » R. Libom; « <i>les études de marché</i> »	3	10,71
7	« <i>Connaissances approximatives sur le montage d'un projet</i> » ; « <i>projets non bancables</i> » ; « <i>manque d'idées</i> » ; « <i>les idées</i> »	4	14,28
8	« <i>Le contenu des programmes dans 95% d'IPES et Universités sont orientés vers les diplômés et non diplômés assortis des compétences</i> »	1	3,57
9	« <i>Problèmes d'espaces fonciers pour le déploiement et la création des entreprises</i> ».	1	3,57
	Total	28	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

Annexe 19 : Les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé à l'auto-emploi

N°	Déterminants de l'insertion professionnelle difficile des diplômés	Verbatim	Nombre de fois	%
1	Manque de financements (exogène)	« <i>Most often, these graduates like the financial means to set up thier own entreprise</i> » ; « <i>peu de financements disponibles</i> » ; « <i>absence de financements</i> » ; « <i>manque de moyens financiers</i> » ; « <i>il n ya pas l'argent quand on sort de l'école</i> » ; « <i>trouver le capital pour lancer une affaire ne sera premièrement pas chose facile</i> » ; « <i>manque de moyens d'investissement</i> » ; « <i>financement</i> ».	12	42,85
		« <i>Pas de mesures d'accompagnement par l'Etat camerounais</i> » ; « <i>pénurie de main d'œuvre afin de soutenir les jeunes à se lancer eux-mêmes</i> » ; « <i>l'assistance de l'Etat ou du gouvernement</i> »		
		« <i>Pas d'accès à des crédits bancaires</i> »		
	Lourdeur des procédures administratives (exogène)	« <i>La conjoncture économique qui n'est pas favorable</i> » ; « <i>beaucoup de contraintes</i> »		

2		<i>administratives » ; « lourdeur des procédures administratives liées à la création d'une entreprise (système fiscal lourd) » ; « lourdeur administratives » ; « Difficulté d'octroi de délivrance de numéro matricule »</i>	5	17,85
3	Absence de soutien (IPES)	<i>« Pas de mesures d'accompagnement par les promoteurs » ; « manque soutien et de guide »</i>	2	7,14
5	Manque de connaissances appropriées (IPES)	<i>« Connaissances approximatives sur le montage d'un projet » ; « projets non bancables » ; « manque d'idées » ; « les idées »</i>	4	14,28
4	L'esprit d'entrepreneuriat (exogène)	<i>« Tout le monde n'a pas d'esprit d'entrepreneuriat » ; « l'entrepreneuriat est une spécialitésystème d'information » « les études de marché »</i>	3	10,71
5	Programmes non adaptés (IPES)	<i>« Le contenu des programmes dans 95% d'IPES et Universités sont orientés vers les diplômes et non diplômes assortis des compétences »</i>	1	3,57
6	Problème de logistique (exogène)	<i>« Problèmes d'espaces fonciers pour le déploiement et la création des entreprises ».</i>	1	3,57
		Total	28	100

Source : Enquête de terrain (avril-juin 2022).

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES

Sommaire	i
Dédicace	i
Remerciements	iv
Liste des tableaux	v
Liste des abréviations, acronymes et sigles	vi
Résumé	viii
Abstract	ix
Introduction générale	1
A. Le contexte et la justification du choix du sujet	2
1. Le contexte de la recherche	2
2. La justification du choix de sujet de recherche	3
B. Le problème de recherche.....	5
C. La problématique de recherche.....	5
D. Les questions et les hypothèses de recherche.....	14
1. Les questions de recherche.....	14
2. Les hypothèses de recherche	15
E. L'intérêt scientifique et les objectifs de la recherche	16
1. L'intérêt scientifique de la recherche	16
2. Les objectifs de recherche	17
F. La méthodologie de recherche	18
1. Les modèles théoriques	18
2. Les techniques de collecte des données	21
G- L'échantillonnage.....	24
H- Les difficultés rencontrées	26
I- Le plan de la rédaction du mémoire	27
Première partie : Analyses conceptuelle et institutionnelle	28
Chapitre 1 : La clarification conceptuelle	31
A- La notion de « Gouvernance universitaire ».....	29
1- Généralités sur la notion de gouvernance.....	30
2- Les axes de la gouvernance universitaire au niveau des IPES.....	33
B- La notion des IPES.....	38
1- De l'enseignement supérieur privé ESP aux Institutions privées de l'enseignement supérieur IPES.....	40
2- Les Etablissements et les filières de l'enseignement supérieur privé.....	42
3- Les institutions privées d'enseignement supérieur.....	45
Chapitre 2 : Les acteurs institutionnels de la gouvernance des IPES.....	50
A- Le Ministère de l'enseignement supérieur.....	49
1- Des missions du Ministère de l'Enseignement Supérieur.....	49
2- De la Direction du Développement de l'enseignement Supérieur.....	50
3- De la Sous-direction de l'Enseignement Supérieur Privé.....	51
B- De la commission nationale de l'Enseignement Supérieur privé.....	53
Deuxième partie : Les déterminants profonds de la difficile insertion professionnelle des diplômés des IPES dans la ville de Yaoundé	59

Chapitre 3: Les atouts des offres de formation disponibles de la ville de Yaoundé	61
A- Les atouts liés à la professionnalisation.....	59
1- La formation encourage l'entrepreneuriat.....	59
2- La formation est soutenue par un stage en entreprise	61
3- La formation répondant aux attentes des entreprises et adaptée aux besoins sociaux.....	63
4- La formation professionnelle est de courte durée	65
5- Le centre d'intérêt de la formation professionnelle.....	67
6- La professionnalisation des enseignements	68
7- La possibilité d'employabilité des diplômés.....	74
B- Les atouts liés à l'assurance-qualité.....	74
1- La formation conforme à la norme favorise l'acquisition des connaissances et aptitudes : une garantie de l'Assurance-qualité	76
2- L'offre de formation diversifiée avec des formateurs aguerris et avertis.....	79
3- La formation est adossée sur les TIC.....	84
4- Le numérique, une réponse aux enjeux de la crise et de l'économie qui se digitalise.....	85
5- L'impact des TIC dans l'enseignement : une alternative pour l'individualisation ?.....	86
6- Les usages des TIC dans l'enseignement	87
7- Impact des TIC sur l'enseignement et l'apprentissage des étudiants.....	89
Chapitre 4 : Les facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES de la ville de Yaoundé	94
A- Les déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées.....	91
1- Les facteurs endogènes de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans les entreprises privées.....	93
2- Les facteurs exogènes de la faible insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises privées.....	97
B- Les déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES dans les entreprises publiques ou parapubliques	99
1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques.....	99
2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle des diplômés des IPES dans les entreprises publiques.....	101
C- Les déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES dans la fonction publique camerounaise.....	104

1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans la fonction publique.....	105
2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans la fonction publique.....	106
D- Les déterminants profonds de l'insertion difficile des diplômés des IPES dans l'auto-emploi au Cameroun.....	108
1- Les facteurs endogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES dans l'auto-emploi	108
2- Les facteurs exogènes des déterminants profonds de l'insertion professionnelle difficile des diplômés des IPES à l'auto-emploi	111
Conclusion générale	119
Bibliographie	124
A- Ouvrages généraux	125
B- Ouvrages méthodologiques	125
C- Ouvrages spécifiques	127
D- Articles scientifiques	127
E- Thèses et mémoires	128
F- Rapports techniques	128
G- Documents officiels	128
H- Webographie	12830
Annexes	131
Table des matières	151
