

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

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

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

FACULTÉ DES SCIENCES DE
L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
EVALUATION



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

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

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING SCHOOL IN EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
EVALUATION

DYNAMIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION DES
ENSEIGNEMENTS ET EFFICACITÉ EXTERNE DES
DIPLOMÉS AU CAMEROUN : CAS DES ÉTUDIANTS DE
LA FALSH DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.

*Mémoire présenté et soutenu le 26 Juillet 2023 en vue de l'obtention du Diplôme de
Master en Sciences de l'éducation*

Option : *Management de l'Éducation*

Spécialité : *Planification des Systèmes Éducatifs*

Par

TANG Christiane

Licenciée en Lettres Modernes Françaises

Matricule : 20V3344



Jury

Qualités	Noms et grade	Universités
Président	BIKOÏ Félix Nicodème, Pr	UYI
Rapporteur	BELINGA BESSALA Simon, Pr	ENS
Membre	AYINA BOUNI Jean Paul, MC	ENS

SOMMAIRE

DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES GRAPHIQUES	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	18
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE.....	61
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES	79
CHAPITRE V : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS	90
CONCLUSION GÉNÉRALE	101
BIBLIOGRAPHIE.....	106
ANNEXES	109
TABLE DES MATIÈRES	118

À mère,

NGO BALEMA Suzanne

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire n'aurait été possible sans le soutien moral, matériel et intellectuel que nous avons bénéficié tout au long de notre recherche. Nous pensons ici à :

Notre Directeur de mémoire, le Pr BELINGA BESSALA Simon qui, nonobstant ses multiples occupations, a toujours trouvé du temps à nous accorder. Nous lui témoignons une gratitude sans faille pour sa compréhension, sa disponibilité, sa rigueur dans le travail et ses conseils avisés ;

Tous les enseignants de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I pour les conseils et les enseignements reçus ;

Tous les Chefs d'établissements facultaires des Universités de Yaoundé I ;

Mon époux, M. Henri Thierry KINGUE SAM ELATE, pour sa compréhension, l'accompagnement reçu tout au long de ce travail et le soutien logistique qui a été d'un apport capital à toutes les étapes dans la réalisation de ce travail ;

Aux Sous-directeurs du MINESUP/DEPS, Blaise FIRISSOU WINA, et Laurice Serge ETEKI ELOUNDOU, pour leur assistance multiforme tout au long de ce travail ;

A mon guidant universitaire à savoir, BANNEN John Thierry, qui a toujours été à l'écoute et disponible lors de la construction de ce mémoire ;

Au Chargé d'Etude assistant n°1, Monsieur EWONDO Il devert Marie et aux cadres de la Cellule des Statistiques, en particulier Messieurs DI-ELBA, FOTSO, MINDJIMEZANG OLINGA et AOUDOU MBOWA.E.C, NLEND S, dont les efforts et la contribution considérables ont rendu possible la réalisation de ce travail ;

A tous mes camarades de classe, pour les épreuves communes et les expériences partagées ;

A toute ma famille, notamment mes enfants Godwin Vianney et Etienne Angel, mes frères, sœurs ;

Enfin, d'un point de vue personnel je remercie tous mes amis et proches qui ont été à mes côtés pendant ces deux dernières années d'études ;

J'espère que ma production sera à la hauteur de leur investissement et de leurs attentes.

TABLE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

APC :	Approche Par Compétence
CEMAC :	Communauté Économique et Monétaire de l’Afrique Centrale
DSCE :	Document de Stratégique pour la Croissance et l’Emploi
DEA :	Diplôme d’Étude Approfondie
DEUG :	Diplôme d’Étude Universitaire Général
DEPS :	Division des Études, de la Prospective et des Statiques
DESS :	Diplôme d’Étude Supérieur de Spécialité
FALSH :	Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines
FNE :	Fonds National de l’Emploi
IPES :	Institutions Privées d’Enseignement Supérieur
ISP :	Institutions à Statut Particulier
LMD :	Licence-Master-Doctorat
MINESUP :	Ministère de l’Enseignement Supérieur
ODD4 :	Objectifs de Développement Durable
OIT :	Organisation Internationale du Travail
ONEFOP :	Observatoire National de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
PAPESAC :	Pôle Supérieur d’Appui à la Professionnalisation de l’Enseignement en Afrique Centrale
UNESCO :	Organisation des Nations Unies pour l’Éducation la Science et la Culture
UE :	Unités d’enseignement
SND30 :	Stratégie Nationale de Développement

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : récapitulatif estimatif des diplômés sur 5 ans (de 2015 à 2021)	66
Tableau 2 : Taille de l'échantillon	69
Tableau 3 : Récapitulatif des participants de l'étude selon la méthode utilisée	70
Tableau 4 : Lien entre efficacité externe et l'insertion des nouvelles filières	84
Tableau 5 : Lien entre l'efficacité externe et l'approche pédagogique en vigueur.....	85
Tableau 6 : Lien entre l'efficacité externe et les programmes de formation.....	85
Tableau 7 : Lien entre l'efficacité externe et le partenariat entre département et entreprise ..	86
Tableau 8 : Lien entre l'efficacité externe et la pratique du stage en entreprise	86
Tableau 9 : Lien entre l'efficacité externe et l'alternance des enseignements (amphi et entreprise)	86
Tableau 10 : Lien entre l'efficacité externe et le système de veille permanent sur le besoin en entreprise.....	87
Tableau 11 : Lien entre l'efficacité externe et la certification internationale.....	87
Tableau 12 : Lien entre l'efficacité externe et le système de mécanisme pour le suivi des diplômés.....	88
Tableau 13 : Lien entre l'efficacité externe et l'harmonie du suivi des diplômés.....	88

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Description de la population de l'étude selon le sexe	81
Graphique 2 : Description de la population selon la tranche d'âge	81
Graphique 3 : Description de la population selon la filière	82
Graphique 4 : Description de la population selon le niveau d'étude.....	83
Graphique 5 : Description selon le taux d'insertion.....	83

RÉSUMÉ

Considérée comme un processus d'acquisition de connaissances et de transmission des valeurs dont le but est de permettre à l'individu d'agir plus efficacement dans son milieu naturel et social en tant que citoyen, l'éducation, vecteur de développement, joue un rôle important pour l'essor d'un pays. La mondialisation et les progrès technologiques favorisent la modification des besoins du marché du travail par conséquent, le savoir-faire est une nécessité. Le niveau de formation sert souvent d'indicateur pour rendre compte du capital humain, c'est-à-dire du niveau de compétence des diplômés et de la main d'œuvre que cela peut induire. La présente étude s'intitule « Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun ». La population cible est les étudiants de la Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I », plus précisément, les étudiants de second cycle des filières Lettres Modernes Françaises et Géographie. Le problème de notre recherche, est la corrélation significative qui existe entre la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés notamment ceux des Facultés classiques. La question de recherche qui en découle est comment la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'Enseignement Supérieur peut-elle promouvoir l'efficacité externe des diplômés des Facultés classiques du Cameroun ? L'objectif de ce travail est d'analyser le degré de dépendance qui existe entre la dynamique de la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur et l'efficacité externes des diplômés afin d'améliorer la question de l'insertion des diplômés au Cameroun. Pour répondre à la question principale, nous sommes partis de l'hypothèse générale selon laquelle certains déterminants de professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun contribuent à l'efficacité externe des diplômés des filières classiques. Pour ce qui est de la méthodologie, nous avons travaillé avec un échantillon de 200 étudiants et 10 responsables des services centraux du MINESUP. Les étudiants ont répondu au questionnaire et les responsables MINESUP, au guide d'entretien. La technique d'analyse utilisée après dépouillement est l'observation directe des réponses des étudiants et des responsables du MINESUP avant et après soumission aux instruments de collecte de données. Pour la vérification de nos hypothèses, nous avons utilisé le test du khi- carré de Pearson ; pour l'impact de chaque variable sur l'efficacité externe, la technique d'analyse utilisée est le Fd Fischer. Les résultats obtenus nous ont permis de voir le lien qui existe entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés. Les suggestions concernent l'insertion professionnelle des diplômés. Elles sont adressées au Ministère de l'Enseignement Supérieur et aux Facultés classiques.

Concepts clés : Éducation, mondialisation, progrès techniques, dynamique de la professionnalisation, efficacité externe, diplômés.

ABSTRACT

Considered as a process of acquiring knowledge and transmitting values, with the aim of enabling individuals to act more effectively in their natural and social environment as citizens, education, as a vector of development, plays an important role in the growth of a country. Globalisation and technological progress are changing the needs of the labour market and thus know-how becomes a necessity. The level of education is often used as an indicator to report on human capital, that is the level of competence of graduates and the labour force that this can induce. This study focuses on the Dynamics of Professionalisation of Education and External Efficiency of Graduates in Cameroon. It concerns students of the Faculty of Arts, Letters and Social Sciences of the University of Yaoundé I. It has to do mainly with Second Cycle students of French Modern Letters and Geography. Our research problem is the significant correlation that exists between the professionalisation of education and external efficiency of graduates, especially those from classical faculties. From the problem, we came out with this research question: **how can the dynamics of professionalisation of education in higher education promote the external efficiency of graduates from classical faculties in Cameroon?** The aim of this study is to analyse the degree of dependence that exists between the dynamics of higher education and professional insertion of graduates in order to improve the issue of graduate insertion in Cameroon. In a bit to answer the main research question, we drew from the general research hypothesis which states that “some determinants of the professionalisation of higher education in Cameroon contribute to the external efficiency of graduates from classical fields of study”. With regard to methodology, we worked with a sample of 200 students and 10 officials (teachers) from the central services of MINESUP. The students responded to the questionnaire and MINESUP officials responded to guided interview. The analysis technique used after counting was direct observation of the responses of students and MINESUP officials before and after submission to the data collection instruments. For verification of our hypotheses, we used Pearson’s Chi-square; for the impact of each variable on external efficiency, the analysis technique used was the Fischer test. The results obtained enabled us to see the link between the dynamics of professionalisation of education and the external efficiency of graduates. What suggestions have been made with regard to the professional integration of graduates? They are directed to the Ministry of Higher Education and the classical faculties.

Key Concepts : Education, globalisation, technical progress, professionalisation dynamics, external efficiency, graduates.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Il est de renom que l'éducation joue un rôle de plus en plus central dans la réussite des nations et des personnes. Schultz (2004) soutient que le rendement des individus augmente avec le niveau d'éducation. Des études (Easterly et Levine, 1997 ; Cupta et al. 1997, Collier et Cuning, 1999) montrent même une relation entre les gains individuels et les indicateurs d'éducation dans les pays africains. D'un autre côté, il revient que les acquis des apprentissages dans les systèmes éducatifs de l'Afrique subsaharienne restent relativement insuffisants et inégaux. Leur efficacité demeure particulièrement faible (UNESCO, 2007) du fait de la pénurie d'enseignants qualifiés, leviers du développement des élèves et leviers de la fourniture d'un enseignement de qualité (Normadeau, 2013).

L'éducation joue un rôle important en tant que vecteur principal du développement et de la réalisation des autres objectifs de développement durable (ODD4) qui a pour objectif, d'« assurer l'accès de tous à une éducation de qualité sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ».

La question de la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun est au cœur des échanges et débats dans les Universités d'Etats qui constituent un creuset important pour le développement. L'objectif principal de cette politique vise à promouvoir l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. On n'est tenté d'interroger la capacité réelle de cette politique à atteindre l'insertion sociale et professionnelle, tout en mettant l'accent sur les moyens qu'elle leur donne de participer au développement économique et social du pays.

Vu sous cet angle d'insertion socioprofessionnelle par la formation, la professionnalisation des enseignements occupe une place importante dans le processus de formation actuelle, particulièrement au sein de nos universités. Cette orientation a été clairement exprimée dans les documents phares publiés par l'Etat du Cameroun en 2010 et qui sont les références en matière de politique et d'orientation gouvernementale jusqu'à l'horizon 2035. Il s'agit de *Cameroun Vision 2035* et du *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)*. De même, le *Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (2013-2020) (DSSEF)*, endossé par le Gouvernement camerounais le 8 décembre 2013 réaffirme cette orientation de professionnalisation des établissements facultaires et établit les passerelles entre les différents sous-secteurs de notre système d'éducation.

La professionnalisation d'enseignement au Cameroun fait intervenir deux tendances. D'une part les « puristes » qui, selon eux l'université constitue le temple du « savoir savant » en occurrence les Facultés classiques qui n'ont pas pour leitmotiv à être professionnalisées

notamment à former aux « savoirs faire » (MINESUP, 2018). D'autre part les « libéraux » pour qui les universités doivent coller à l'évolution du tissu économique, d'où une nécessaire flexibilité dans l'offre de formation même dans les Facultés classiques (MINESUP, 2018. P.21).

Pour ces « libéraux », l'un des principaux objectifs est de « donner des compétences et aptitudes aux étudiants des établissements facultaires classiques leur permettant de trouver un emploi ou de s'auto-employer » (MINESUP, 2018, p. 33), articulant ainsi son ambition d'atteindre les objectifs de croissance, de la prospérité et de la cohésion sociale, telle qu'elle est définie dans le document de Stratégie Nationale de Développement à l'horizon 2030 (SND30). Cet engagement est présent dans les discours officiels et vise une meilleure gestion des flux d'étudiants et une insertion facile des jeunes dans la vie active (Abdourhaman, 2018).

A travers cette vision, le Ministère de l'Enseignement Supérieur a mis sur pied un ensemble de réformes et de réajustements de ces enseignements même dans les facultés classiques. Ceci est autant plus visible à travers la multiplicité des partenaires entre les universités et les entreprises, le réajustement des programmes, la digitalisation des enseignements et aussi l'ouverture des universités au monde extérieur.

En occurrence, en 2018, le MINESUP a signé des Protocoles d'Accord de partenariat avec les milieux professionnels, dont le MECAM, l'ECAM, le FNE, l'APME et la BPME, dans l'objectif de renforcer l'implémentation de la dynamique de la professionnalisation de l'Université camerounaise, et dans le but d'atteindre à terme, l'objectif *un étudiant un emploi* (Note de Conjoncture, 2018). Selon Famé Ndong (2018), la Vision d'un Cameroun émergent à l'horizon 2035 nécessite un capital humain adéquat, afin de réaliser pleinement les programmes et projets du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE). Ceci dit, le défi d'élever ledit capital à la hauteur des besoins de la nation camerounaise passe par la prééminence du savoir-faire et du savoir-être sur le savoir savant.

Cette implication des professionnels dans l'organisation et le fonctionnement des universités constitue un atout important à la professionnalisation des enseignements gage d'une insertion socioprofessionnelle des diplômés. Pour ce faire, des diplômés des universités doivent disposer des savoirs nécessaires pour occuper rapidement l'emploi vers lequel ils s'orientent lors de leur formation. Cette formation peut être acquise lors des enseignements classiques, mais également par le biais d'intervenants extérieurs au système éducatif et par les stages. Le temps consacré au stage, la qualité des stages, de l'encadrement des entreprises recevant les stagiaires ou s'impliquant dans la formation sont souvent les principaux atouts d'une filière pour attirer les étudiants. Le rapprochement de la sphère éducative et de la sphère

professionnelle, devrait donc permettre de structurer un véritable partenariat entre les deux sphères, au-delà d'une simple logique « adéquationniste » (Beduwe C. Vincens. J, 2009).

Dans ce sens, plusieurs recherches ont été menées afin de mieux aborder cette problématique allant dans le sens de son évaluation, de sa compréhension et aussi de ces manquements. Selon Rose (2018), la professionnalisation des études universitaires est un processus qui se convoquant plusieurs éléments et paramètres tel le stage en entreprises, la refonte des programmes en adéquation avec les réalités socioprofessionnelles, la création de nouvelles filières et l'utilisation de nouvelles approches pédagogiques. À cela, il convient d'ajouter la formation en alternance, la participation des étudiants aux Travaux Dirigés (TD), le partenariat avec les milieux professionnels, l'effectivité d'un système de suivi des diplômés.

D'après la Note de Conjoncture du MINESUP (2018), portant sur « La professionnalisation des enseignements dans les établissements facultaires classiques dans certaines Universités d'État » du Cameroun, à peine 47% des diplômés des Universités et Grandes écoles, réussissent à décrocher leur insertion professionnelle. C'est ce qui nous a conduits à investiguer sur la question de la dynamique de la professionnalisation des enseignements supérieurs afin de mieux aborder la question de l'efficacité du dispositif de formation en vigueur.

Le but de notre recherche est d'apporter quelques connaissances supplémentaires sur la question de la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans les universités d'Etat en occurrence le cas des Facultés Classiques afin d'élucider les déterminants et les indicateurs de ce phénomène à la Faculté des arts lettres et sciences humaines de l'université de Yaoundé I. Notre étude interroge la formation dans ses processus et ses modalités, interpelle directement les conceptions du travail dans les différents champs disciplinaires considérés, conceptions qui constituent alors les finalités du processus de professionnalisation (Muriel & Bournel, 2014).

La question qui sous-tend notre étude est de savoir comment la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'Enseignement Supérieur peut-elle promouvoir l'efficacité externe des diplômés des facultés classiques du Cameroun ?

Dans le cadre de cette recherche, nous avons utilisé le modèle multi-varié pour montrer comment chaque déterminant indépendant apporte des explications sur l'efficacité externe des diplômés de la FALSH. Pour ce faire, nous avons mené une enquête auprès de 200 étudiants des filières géographie et lettres modernes françaises ayant déjà obtenus au moins un diplôme universitaire. Puis nous avons passé des entretiens semi-directifs auprès de 10 responsables des services centraux du MINESUP.

Pour une démarche scientifique, nous avons divisé notre travail en trois grandes parties dans lesquelles seront repartis cinq chapitres.

La première partie s'intitule cadre théorique et comporte deux chapitres à savoir :

Le chapitre premier intitulé problématique de l'étude, se donne pour objectif de poser de manière scientifique le problème de l'étude.

Le chapitre deuxième intitulé revue scientifique de la littérature et théories explicatives de l'étude, aborde les notions utilisées dans ce travail afin de faciliter sa compréhension ; après avoir présenté quelques travaux relatifs à ce sujet, nous avons fait recours à certaines théories explicatives du sujet parmi lesquelles la théorie du capital humain, la théorie du filtre entre autres.

La deuxième partie quant à elle est intitulée cadre méthodologique. Celle-ci aborde le cadre méthodologique de l'étude et comporte uniquement le chapitre 3, qui ressort la démarche dans laquelle nous décrivons la méthode de construction de notre échantillon et la description de l'instrument de collecte et l'outil d'analyse des données.

Enfin la troisième partie est intitulée cadre opératoire qui s'intéresse à la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats. Elle se subdivise en deux chapitres.

Le chapitre 4 porte sur la présentation et l'analyse des résultats qui seront développés de manière succincte dans des tableaux à partir des quels l'analyse se fera suite aux valeurs obtenues et enfin la vérification des hypothèses de recherche à travers l'analyse inférentielle.

Le chapitre 5 s'occupe de l'interprétation des résultats et de la discussion. Aussi il sera question d'émettre quelques suggestions à l'endroit de la communauté éducative de l'enseignement supérieur.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Selon Beaud (2000) la problématique de l'étude est « l'ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettent de traiter le sujet choisi ». Elle est aussi, une « approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ ». Autrement dit la problématique d'une étude est l'ensemble construit autour d'une question principale et des signes d'analyse qui permettent de traiter le sujet choisi.

Le présent chapitre qui est dédié à la formulation du problème de recherche. Il se focalise aussi sur la présentation du contexte de l'étude, à la formulation et position du problème. Il précise en outre la question de recherche, les objectifs de l'étude, son intérêt. Il s'achève sur la délimitation de l'étude.

1.1.CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Reconnaissant le rôle important de l'éducation en tant que vecteur principal du développement et de la réalisation des autres Objectifs de Développement Durable (ODD4) proposés, notre vision est de transformer la vie grâce à l'éducation. Conscient de l'urgence, nous nous engageons en faveur d'un agenda pour l'éducation unique et renouvelée qui soit holistique, ambitieuse et mobilisatrice, qui ne laisse personne de côté. Cette nouvelle vision trouve sa pleine expression dans l'ODD4 proposé, « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » et dans les cibles correspondantes (Déclaration d'Incheon : vision éducation 2030).

Le Cameroun n'est pas en reste au regard de cette politique d'éducation qui constitue une politique nationale régie par des lois d'orientation. Elle est également assurée sur le plan stratégique par plusieurs documents de référence tels que le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi, le Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation et plus récemment de la Stratégie Nationale de Développement (SND30). Ce système éducatif camerounais prend donc en compte de manière globale les engagements au niveau international en adhérant considérablement aux grandes perspectives en matière d'éducation, lesquelles conduiraient à coup sûr à l'émergence du pays.

Dans un contexte d'émergence à l'horizon 2035 tel qu'envisagé par le Président de la république du Cameroun « notre objectif demeure d'accéder à l'émergence en 2035 » (Biya, Discours de fin d'année 2020). L'un des piliers de cette émergence attendue est le développement du capital humain nécessairement basé sur l'accumulation des connaissances et savoir-faire indispensables à tout rayonnement. Ainsi, un défi majeur doit s'opérer dans le

secteur de l'éducation notamment dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, l'unanimité semble se faire autour de l'idée selon laquelle investir dans l'accumulation du capital humain, dans l'éducation en l'occurrence constitue un facteur clé de la croissance et du développement économique (Jimenez, 1997 ; United Nations, 1997 ; World Bank, 1995 ; Boissière et al, 1985). Cette vision du rôle de l'éducation s'appuie sur la théorie du capital humain développée notamment par Becker (1975 et 1967).

L'Enseignement Supérieur au Cameroun est un service public dont a droit tout détenteur d'un baccalauréat, d'un brevet de technicien ou d'un GCE A/ Level. La démocratisation de cet ordre d'enseignement permet à ces derniers de bénéficier des formations supérieures dans divers domaines et acquérir des compétences utiles soit à l'obtention d'un emploi soit à l'auto emploi ; ce qui constitue l'une des missions du système éducatif en général et particulièrement le secteur des enseignements supérieurs.

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, s'attèle depuis plusieurs années à professionnaliser les enseignements dans les facultés des Universités d'Etat en vue d'assurer une plus grande insertion socioprofessionnelle des diplômés.

A travers cette vision volontariste le pays se propose de faire de l'Enseignement Supérieur qui, a connu une croissance significative depuis l'an 2000, une sphère de formation professionnelle orientée par la demande du secteur de production reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé, un enseignement universitaire professionnalisé, une formation continue étendue et doublée d'un système de valorisation des acquis de l'expérience. Ainsi, l'émergence de l'éducation, la valorisation des compétences, la professionnalisation, l'égalité sont la principale cible. L'Enseignement Supérieur Camerounais a longtemps été considéré comme un moule à diplômés et non une usine de fabrication de compétences (Maingari, 1997).

La Nouvelle Gouvernance universitaire prescrit un rapprochement de l'école du monde du travail à travers une adéquation Formation/Emploi. Par ce qui précède, il est utile de comprendre que le paradigme de professionnalisation vient de taire la querelle entre le milieu de formation et le milieu professionnel. L'Enseignement Supérieur se construit à cet effet sur trois cycles : les cycles Licence-Master-Doctorat (LMD), avec respectivement des durées de formation de trois, deux et trois ans. Constitué de onze universités d'Etat dont neuf universités de tradition française et deux de tradition anglo-saxonne, l'Enseignement Supérieur dénombre également, 339 IPES et 4 ISP. La tutelle académique des Institutions à Statut Particulier (ISP)

est assurée par l'ES et celle des Institutions Privées d'Enseignement Supérieur (IPES) par les universités d'État. La tutelle académique veille sur la qualité des contenus des offres de formation afin de donner les connaissances et les compétences nécessaires aux apprenants.

La professionnalisation des enseignements dans les Universités d'Etat constitue une rupture des barrières, l'épanouissement des égos entre le milieu de formation, l'université ou le milieu professionnel. Par ailleurs, le dynamisme de l'Enseignement Supérieur peut être considéré comme étant l'ensemble des mutations connues et faites dans cette structure ministérielle. Les formations professionnalisantes ne peuvent pas être des copies conformes des formations académiques. Elles doivent répondre à des besoins directs ou indirects de la société. L'objectif de la professionnalisation des enseignements universitaires est en somme, le rapprochement entre le système éducatif et le monde du travail ainsi qu'une meilleure adaptation de l'Enseignement Supérieur au marché de l'emploi.

Cette politique devrait permettre d'acquérir un capital humain performant, compétitif, et approprié au marché de l'emploi camerounais, pour non seulement répondre aux besoins du pays dans son évolution, mais aussi et surtout faire face à la concurrence des pays de la sous-région et du reste du monde tout en évitant l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Comme il est aisé de le constater, la professionnalisation occupe une place de choix dans la politique de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.

Cette volonté de rendre plus performant l'Enseignement Supérieur, se justifie à travers les multiples réformes dont le but était de mieux structurer ce secteur de l'éducation. Ces réformes ont alimenté d'approches visant à améliorer le système éducatif entier. Au plan pédagogique, le système a connu l'approche par les contenus, l'approche par les objectifs puis l'approche par les Compétences (APC), qui par les changements opérés au niveau des méthodes et programmes d'enseignement visent l'émergence d'un nouveau type de citoyens capables de déployer les compétences nécessaires au développement rapide du pays. A ce titre, l'école ne devrait plus transmettre seulement des savoirs disciplinaires mais davantage des compétences (Perrenoud, 2000).

Cette approche constitue donc un facteur important capable de relever le défi de l'amélioration de la qualité des apprentissages, mieux répondre aux besoins de la société, de savoir et favoriser la croissance économique qui interpelle en premier rang la communauté mondiale entière (Diabate, 2013). C'est d'ailleurs dans cette perspective que se situe la plupart des systèmes éducatifs actifs, visibles à travers une réforme en profondeur des curricula, afin

de mettre en avant le développement des compétences tout long de la vie comme moyen le plus approprié pour répondre au défi du chômage, qui fragilise le système éducatif. Ce défi élucidera l'efficacité de l'Enseignement Supérieur décliné en deux principales missions supplémentaires notamment l'orientation et l'insertion professionnelles des étudiants.

Cette volonté se traduit aussi à travers la corrélation université et monde des entreprises. Dans cette perspective, le partenariat Universités-Entreprises se pose comme une synergie destinée à rechercher des solutions au chômage grandissant des diplômés sortis de nos universités. L'article 6 (1) de la Charte de Partenariat Universités-Entreprises énonce clairement que : *« le Cameroun a décidé de faire du savoir la clé de son avenir ce qui ne suffit pas seulement à offrir aux jeunes la chance d'étudier dans les universités d'excellence, mais aussi et surtout, leur permettre de trouver un emploi dans lequel ils pourront faire valoir les connaissances, les compétences et les qualités qu'ils auront acquises et développées tout au long de leurs études supérieures ».*

1.2.FORMULATION DU PROBLÈME

Considérée comme un processus de transmission des connaissances et d'acquisition des valeurs dont le but est de permettre à l'individu d'agir plus efficacement dans son milieu naturel et social en tant que citoyen, l'éducation est ainsi au centre des débats dans le monde entier. Pour l'UNESCO (1990), l'éducation consiste à faire acquérir à l'individu, dans un contexte historique, social et linguistique déterminé, un niveau de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes lui permettant de comprendre son environnement, d'interagir avec lui, de poursuivre son éducation et sa formation au sein de la société et de participer efficacement au développement économique, social et culturel de celui-ci.

Dans le même ordre d'idée, l'UNESCO 2015 avait pour objectif la réorientation de l'apprentissage de sorte que chacun ait la possibilité de se familiariser avec les connaissances, les compétences, les valeurs et les aptitudes nécessaires pour avoir les moyens de contribuer au développement durable ; et aussi accroître la place de l'éducation et de l'apprentissage sur tous les plans d'actions, programmes et activités qui visent à promouvoir le développement durable.

L'Enseignement Supérieur au regard de ce qui est dit plus haut, en s'appuyant sur ses missions régaliennes notamment la professionnalisation des enseignements pour une insertion professionnelle des diplômés, met en œuvre plusieurs dispositifs stratégiques et pédagogiques pour efficacement accomplir cette mission.

La professionnalisation des enseignements est un processus qui tente d'aligner les formations reçues aux besoins socioéconomiques nationaux. Dans le cadre de cette politique nationale, le Ministère de l'Enseignement Supérieur a engagé depuis plusieurs années, un ensemble d'actions tant au niveau stratégique qu'opérationnel. Il s'agit entre autres de l'augmentation du nombre d'établissements professionnels, du réajustement des programmes de formation, de la création des partenariats avec le monde de l'emploi et l'ouverture à la société (MINESUP, 2018).

Ces mesures apportées par le LMD en général visent tout d'abord l'employabilité des diplômés de l'Enseignement Supérieur qu'il convient de souligner plus bas. Face au Parlement le 27 novembre 2021, le Ministre de l'Enseignement Supérieur, au sujet de la politique d'insertion professionnelle a présenté le taux d'insertion des diplômés par filière. Il ressort que le taux global d'insertion des jeunes diplômés est de 75 %. Plus loin, il donne quelques taux par filière sur la période 2016-2020. « Ingénierie polytechnique 90% ; Mathématiques, Physiques, Sciences naturelles, Chimie et Sciences de la vie 59% ; Agronomie et Sciences de l'environnement 77 % ; Ingénierie économique des affaires 79% ; Droit, Sciences politiques, Fiscalité 65 % ; Médecine et Sciences biomédicales 97% ; Ingénierie culturelle, touristique et sportive 59% ; Génie électrique 92 % ; Commerce 85% ; Administration, Management, Ressources humaines 91% ; TIC et Informatique 84 % ; Lettres, Langues, Sciences humaines 58%... ». Ces taux d'insertion sont l'apanage des écoles supérieures professionnelles à l'instar de l'ENSAI de Ngaoundéré (Ecole Nationale Supérieure des Sciences Agro-Industrielles. Qu'en est-il des diplômés des universités d'Etat notamment ceux des filières classiques ?

A ce titre, quelques indicateurs de professionnalisation conduisant à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés, notamment le partenariat établissement entreprise ; adéquation tâches menées en entreprise et formation ; effectivité d'un système de suivi des diplômés ; les résultats de l'enquête DEPS/MINESUP de 2018 attestent respectivement que : 88,46 % des chefs d'établissement des Facultés classiques affirment ne pas avoir au sein de leur structure des services responsables des relations avec le milieu professionnel contre 11,54 % qui pensent en avoir (MINESUP, 2018). Au sujet de la relation entreprise et formation, 55,22 % d'étudiants interrogés affirment effectivement avoir mené des activités en rapport direct avec leur formation contre 44,88 % qui ont mené des tâches sans aucun rapport avec leur formation. Pour ce qui est du suivi des diplômés desdites Facultés classiques, 91,30 % des chefs d'établissements n'ont aucune politique en matière de suivi des diplômés contre seulement 8,70 % qui affirment suivre leurs diplômés (MINESUP, 2018).

De même, selon le MINESUP (2018), l'enquête DEPS (2018) relève que les établissements facultaires disposant d'un système de suivi des diplômés (8,70 %) ont un taux d'insertion de 47 % dans le marché de l'emploi. Ne disposant pas suffisamment des données pour ce qui est des Facultés sans système de suivi (91,30%), des hypothèses déductives peuvent être formulées suivant cette logique : si le taux d'insertion des diplômés des établissements ayant un système de suivi (8,70% seulement) est de 50 %, quel est le taux d'insertion des diplômés des Facultés qui ne n'en disposent pas ? sachant que le suivi est un indicateur mesurable indispensable à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés.

Autrement dit, si cette option semble évidente pour les établissements de formation technologique et professionnelle, il n'en va pas de même pour les facultés classiques (Lettres, Droit, Sciences, Sciences économiques ou encore sciences sociales, etc.) qui pourtant forment de nombreux diplômés exposés au chômage à priori (MINSUP, 2018).

Or, l'UNESCO (2000) à travers la déclaration mondiale sur l'Enseignement Supérieur pour le 21^{ème} siècle recommande en son article 6, alinéa (a) :

« La pertinence de l'Enseignement Supérieur doit se mesurer à l'aune de l'adéquation entre ce que la société attend des établissements et ce qu'ils font. Cela requiert des normes éthiques, l'impartialité politique et des capacités critiques en même temps qu'une meilleure articulation avec les problèmes de la société et le monde du travail, en fondant les orientations à long terme vers les buts et les besoins sociétaux, y compris le respect des cultures et la perception de l'environnement. Il s'agit d'offrir l'accès à la fois à une large éducation de caractère général et à une éducation ciblée sur une carrière... centrée sur les compétences et les aptitudes, qui toutes deux rendent l'individu capable de vivre dans différents contextes en mutation, d'agir efficacement et de promouvoir le changement. »

Malgré les efforts d'implémentation de cette vision fondamentale au rayonnement de l'Enseignement Supérieur au Cameroun, on constate que la mise en œuvre de nouveaux mécanismes s'avère impérieux et indispensable au processus de professionnalisation des enseignements universitaires. La question de l'inadéquation du dispositif de professionnalisation dans les facultés classiques en occurrence, avec les exigences des milieux professionnels bien qu'étant fondamentales devient un leitmotiv. Même si certaines Facultés classiques (88,46 %) n'accordent pas toute la place et l'importance requises aux professionnels, que ce soit dans l'élaboration des programmes que dans celui des enseignements (MINESUP, 2018).

Lorsqu'il s'est agi de se frotter à la professionnalisation, cela est toujours passé par des stages classiques organisés à l'attention des étudiants (PRO – ACTP, 2018). Et pourtant, par cette pratique du stage, les étudiants sont généralement en situation d'observation et non de production. La nouvelle gouvernance universitaire, en harmonie complète avec la Stratégie Nationale du Développement 2020-2030 (SND30), prescrit un rapprochement de l'école du monde du travail à travers une adéquation Formation/Emploi. A cet effet, peut-on envisager une professionnalisation sans l'intervention des professionnels en milieu universitaire ? Autrement quelle est la place des professionnels dans la production des diplômés de l'Enseignement Supérieur ?

1.3. QUESTIONS DE RECHERCHE

Selon Grawitz (2001), la question de recherche est le fil conducteur de l'étude. C'est donc une question qui indique la direction vers laquelle le chercheur veut mener son investigation. Elle établit en outre les liens entre les variables à partir de la régression et elle tente d'établir à partir de la comparaison les meilleures variables (Bilola, 2017). En intitulant notre travail « **Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun : cas de la FALSH de l'Université de Yaoundé I** », il était nécessaire de partir d'une question de recherche afin d'orienter les différents points qui vont constituer sa réalisation. Elle se décline le plus souvent en question principale et questions secondaires. La présente étude a formulé à cet effet, quatre questions de recherche notamment une question principale et quatre questions secondaires.

1.3.1. Question principale de recherche

La question principale est : comment la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'Enseignement Supérieur peut-elle promouvoir l'efficacité externe des diplômés des Facultés classiques du Cameroun ?

Cette question de recherche principale induit quatre questions secondaires.

1.3.2. Questions secondaires de recherche

Pour obtenir scientifiquement ces questions, nous utilisons la méthode d'analyse factorielle de Reuchlin (2007). Cette analyse s'appuie sur la décomposition d'un système de variable. Elle a ainsi l'avantage de justifier le nombre de facteurs secondaires de la question de recherche de l'étude, tout en s'assurant qu'il y a une corrélation suffisante entre le facteur principal et les facteurs secondaires.

Le but de l'analyse est de déterminer les facteurs pertinents et les facteurs moins pertinents de l'étude. Au regard de cette analyse qui s'est appuyée sur la note de conjoncture du MINESUP 2018 portant sur la professionnalisation des enseignements dans les facultés classiques des Universités d'État du Cameroun, on a retenu quatre facteurs pertinents sur les sept facteurs de départ. Il s'agit notamment des réajustements des programmes, l'implication des professionnels, le suivi des diplômés et l'assurance qualité. Ainsi, nous avons formulé les questions secondaires de cette étude de manière suivante :

- **Qs1** : En quoi le réajustement des programmes d'enseignement participe-t-il à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ?
- **Qs2** : Dans quelle mesure l'implication des professionnels et des entreprises favorise-t-elle l'insertion professionnelle des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ?
- **Qs3** : comment la qualité des enseignements contribue-t-elle à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ?
- **Qs4** : En quoi le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques participe-t-il à leur efficacité externe ?

1.4. HYPOTHÈSES DE L'ÉTUDE

L'hypothèse de recherche est une réponse provisoire faite à une question posée en amont. Fonkeng, Chaffi et Bonda (2014) définissent l'hypothèse comme étant une supposition à partir de laquelle les conséquences sont envisageables. En outre, c'est un énoncé qui admet un lien entre les variables. Ce lien ne se valide ou infirme qu'au terme d'une analyse, d'une investigation ou encore d'un test rigoureux et reproductible.

Dans un souci de cohérence, nous avons autant d'hypothèses de recherche que de questions de recherche. Ainsi, notre interrogation induit cinq hypothèses. L'hypothèse générale est émise pour répondre à la question principale et quatre hypothèses secondaires pour répondre respectivement aux questions 1, 2,3 et 4.

1.4.1. Hypothèse générale (Hg)

Au regard de ce qui précède, l'hypothèse générale peut être formulée ainsi qu'il suit :

HG : certains déterminants de professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun contribuent à l'efficacité externe des diplômés des filières classiques.

1.4.2. Hypothèses secondaires (Hs)

S'appuyant sur nos questions secondaires de recherches, nous avons formulé les hypothèses secondaires de recherche suivantes :

- **Hs1** : Les réajustements des programmes d'enseignement participent à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Hs2** : L'implication des professionnels et des entreprises favorise l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Hs3** : L'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Hs4** : le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques participe à leur efficacité externe.

1.5.OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

La présente étude consiste en général à explorer, du point de vue de la dynamique de l'enseignement supérieur, la question de la professionnalisation des enseignements dans les facultés classiques, dans l'optique de promouvoir l'employabilité des diplômés. Notre objectif en abordant cette recherche, est d'étudier la corrélation significative qui existerait entre la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés notamment ceux des facultés classiques. L'intérêt de notre démarche est de mettre en lumière les axes qui permettraient de circonscrire la question de l'insertion professionnelle des diplômés et par ricochet, offriraient la possibilité au Gouvernement, d'engranger des économies susceptibles de contribuer à l'amélioration de la qualité de nos systèmes d'éducation en général et particulièrement celui de l'Enseignement Supérieur.

Dans l'optique de mieux présenter le but de cette recherche, nous avons divisé cette partie en deux sous parties notamment un objectif principal et quatre objectifs secondaires.

1.5.1. Objectif principal

Notre objectif principal découle de l'Hypothèse générale de recherche et est formulé ainsi qu'il suit :

OG : Analyser le degré de dépendance qui existe entre la dynamique de l'Enseignement Supérieur et l'insertion professionnelle des diplômés afin d'améliorer la question de l'insertion des diplômés au Cameroun.

- **Os1** : Examiner la participation de la professionnalisation des enseignements sur l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Os2** : Évaluer l'apport de l'implication des professionnels et des entreprises sur l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Os3** : Examiner la contribution de l'assurance qualité sur l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I ;
- **Os4** : analyser le lien qui existerait entre le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques et leur efficacité externe.

1.6.INTERETS DE L'ÉTUDE

La recherche d'emploi est une problématique majeure, qui préoccupe la société toute entière, et est au cœur des réflexions, que ce soit au niveau macro donc stratégique qu'au niveau micro pour l'implémentation. Pour ce qui est du bien-fondé de l'éducation en général, selon la loi d'orientation sur l'éducation au Cameroun du 4 avril 1998, l'un de ses objectifs généraux est de former des citoyens capables de réussir une insertion harmonieuse dans la société, encrés dans leur culture et ouverts au monde. L'orientation scolaire, universitaire et professionnelle permet d'atteindre cet objectif, parce qu'elle doit conduire l'individu de l'école à la profession qui fera partie intégrante de sa vie. La préparation à la profession est un processus qui est amorcé dès l'entrée à l'école.

1.6.1. Intérêt scientifique

Plusieurs études antérieures ont abordé la question de l'employabilité des diplômés davantage en corrélation avec la formation, les dispositifs de formation entre autres. La présente étude sous le prisme de la gouvernance universitaire tente de comprendre la relation qui existe entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés issus des Facultés classiques en occurrence. Ce modeste travail pourrait apporter un plus à la science, d'autant plus qu'il embrasse plusieurs domaines à la fois, les sciences de l'éducation, la psychologie et la sociologie des organisations, les statistiques passant par le management de l'éducation comme principal moyen d'atteinte des objectifs escomptés.

1.6.2. Intérêt socioprofessionnel

Le processus d'insertion professionnel de par son aspect multidimensionnel implique plusieurs acteurs dont les stratégies et les trajectoires pour l'insertion sont différentes. Ces stratégies développées par Rabah peuvent rendre compte de l'innovation et des mutations

observées dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun, avec pour but de promouvoir l'insertion des diplômés. De même le marché de l'emploi accorde plus de chance aux chercheurs d'emploi qui ont une compétence requise et pas seulement le diplôme. La formation théorique seule ne suffit plus pour garantir un emploi, les enseignements fondamentaux sont inadéquats pour l'emploi et les filières classiques, sont surreprésentées par rapport à la distribution réelle des qualifications dans l'emploi. Ce déséquilibre renforce les difficultés d'insertion des diplômés.

1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

Délimiter un travail de recherche consiste pour le chercheur à préciser dans quel domaine, quel milieu et dans quel intervalle de temps l'étude a évolué (Chaffi, Bonda, Fonkeng, 2014). Autrement dit, il revient à préciser les cadres thématique, géographique et temporel dans lesquels évolue le présent travail.

1.7.1 Sur le plan géographique

La présente étude s'effectuera dans la Faculté des arts, lettres et Sciences humaines de l'Université de Yaoundé I, première Université d'Etat au Cameroun. Cette Faculté classique compte plusieurs départements d'enseignement et par ricochet plusieurs filières notamment géographie, psychologie, histoire, lettres modernes françaises, Linguistique, sociologie, anthropologie etc. Notre investigation se fera dans certaines de ces filières.

1.7.2 Sur la thématique

Notre étude s'inscrit dans le domaine des sciences de l'éducation en général plus précisément dans le management de l'éducation, avec un accent sur la planification du système éducatif en rapport avec l'efficacité externe de production. La variable principale de cette étude est la dynamique de la professionnalisation des enseignements à travers certains indicateurs tels que des réajustements des programmes, l'implication des professionnels, le suivi des diplômés et l'assurance qualité etc. A ce titre, il sera question tout d'abord de recenser les écrits existants sur la professionnalisation des enseignements et l'insertion des diplômés des filières classiques pour enfin établir un lien de significativité.

CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE

L'Enseignement Supérieur au Cameroun est un service étatique qui accueille tout apprenant détenteur d'un diplôme de fin de cursus secondaire. Il s'agit notamment du baccalauréat, de Brevet de technicien ou encore d'un GCE A/ level. La démocratisation de cet ordre d'enseignement vise à former ces derniers dans de multiples domaines et secteurs de l'Enseignement Supérieur ; afin d'acquérir des compétences nécessaires à l'obtention soit l'obtention d'un emploi soit à l'auto emploi. Ainsi, le présent chapitre, quant à lui, intitulé « insertion théorique et revue littéraire » présente trois aspects de façon successive notamment l'approche notionnelle, l'état de la question et les théories explicatives de l'étude.

2.1. DEFINITION DES CONCEPTS DE L'ÉTUDE

Un aperçu de définition des concepts en général nous paraît nécessaire et par la même occasion complexe du fait de la polysémie des mots et aussi de la transdisciplinarité pour d'autres. Robrieux, (2000) pense que la définition d'un concept est le plus souvent un préambule à l'argumentation. Dans le cadre de cette étude, nous allons nous intéresser aux concepts de Dynamique dans l'enseignement supérieur, professionnalisation des enseignements, efficacité externe, employabilité.

2.1.1. Dynamique dans l'enseignement supérieur

La seconde moitié des années 90 a été marquée par un développement considérable de la demande en formation professionnelle. Cette évolution concerne tous les niveaux d'enseignement mais plus singulièrement l'Enseignement Supérieur. Le Cameroun a mis sur pied des réformes spécifiques concernant la délibération de l'Enseignement Supérieur afin d'accompagner la croissance des effectifs, d'améliorer les résultats et de s'adapter aux nouvelles exigences de la société.

Les dynamiques des activités professionnelles s'inscrivent généralement dans un cadre social en perpétuel mouvement, mettant en exergue les différentes formes sociales de la professionnalisation sous des enjeux de reconnaissance des activités professionnelles (Champy, 2009).

Cette dynamique dans un premier temps, renvoie à l'évolution des processus d'apprentissage, d'acquisition et de développement des qualités qui transforment l'individu en un professionnel. Dans un second temps, la professionnalisation s'incarne dans l'exercice même du métier et se concrétise par l'accès au statut de professionnel. Cette dynamique de l'Enseignement Supérieur est liée directement au professionnalisme. Celui-ci se construit

essentiellement sur la recherche d'une autonomisation professionnelle, individuelle mais aussi collective qui repose sur l'éthique et les valeurs professionnelles universelles défendues par l'ensemble des diplômés de l'Enseignement Supérieur.

La dynamique ici convoquée à créer un véritable boom de révolution dans l'Enseignement Supérieur, davantage visible à travers les multiples réformes observées dans le secteur supérieur des enseignements au Cameroun.

Globalement, les réformes de l'Enseignement Supérieur mises en œuvre au Cameroun visent à décongestionner l'Université de Yaoundé I, redistribuer les étudiants entre les différents Centres universitaires (qui sont maintenant de véritables universités permettant un accès plus juste pour les étudiants). La réforme a aussi concerné des aspects incitatifs liés aux besoins d'attirer des ressources humaines hautement qualifiées. C'est ce qui justifie le décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 portant Statut Spécial des Personnels de l'Enseignement Supérieur. Ce texte, outre de formaliser une catégorisation hiérarchique du corps de l'Enseignement Supérieur, en fixe également le régime disciplinaire et introduit la notion d'enseignant associé.

Il s'agit principalement de :

- ✗ La réforme de 1961, la réforme du 19 janvier 1993 portant création de l'université de Yaoundé I ;
- ✗ La réforme du 16 avril 2001 ;
- ✗ La réforme LMD dans l'Enseignement Supérieur camerounais en 2007 ;
- ✗ Les réformes de 2014-16 portant création de la FSE et des options professionnelles, la nouvelle gouvernance universitaire visant l'arrimage au système LMD fondé sur l'APC au centre, l'employabilité et professionnalisation.

Les problèmes de l'Enseignement Supérieur avaient atteint un point de non-retour. La croissance exponentielle de la population estudiantine de l'Université de Yaoundé I, de 9 000 inscrits en 1977 à 45 000 en 1991, la stagnation relative du niveau d'infrastructure et l'aggravation intolérable du ratio enseignants/étudiants, passé de 1/25 en 1962 à 1/54 en 1991 étaient aggravées par l'intensification de la crise économique, marquée par des fonds publics au plus bas, le paiement tardif et irrégulier des bourses des étudiants et des salaires du personnel, et un faible taux de mise en application du budget universitaire.

De manière prévisible, l'agitation des étudiants et les exigences politiques n'ont cessé de se multiplier, en parallèle d'un contexte de libéralisation politique progressive. Il est alors devenu crucial de décongestionner et de décentraliser l'Université de Yaoundé I. La création de deux universités (une anglophone à Buea, et une francophone à Ngaoundéré) fut annoncée en mai 1991 et confirmée par le décret n° 92/074 du 13 avril 1992. Les Universités de Buea et Ngaoundéré sont ainsi venues remplacer les Centres Universitaires de ces villes. Néanmoins, avant même que ces deux universités entrent en fonction, il était manifeste qu'elles ne permettraient pas de réduire suffisamment le problème de surpeuplement de l'Université de Yaoundé I. Un nouveau jeu de réformes universitaires fut donc publié par décret en janvier 1993.

*** La réforme de 1993**

Les principaux objectifs de la réforme universitaire mise en place en 1993 étaient la décongestion de l'Université de Yaoundé et la professionnaliser les études universitaires afin d'obtenir des diplômés susceptibles d'être utiles au secteur privé et au pays dans son ensemble. Il s'agit entre autres de :

- réduire la surpopulation de l'Université de Yaoundé par la création de six universités en titre, dont quatre seraient installées dans les Centres Universitaires créés en 1977 et qui seraient individuellement chargées d'une mission précise dans la perspective globale du développement national ;
- donner à tous les Camerounais des chances égales d'accéder à l'enseignement universitaire. Cet objectif devait être réalisé par la répartition géographique des universités et la définition de programmes communs devant être dispensés dans la plupart des universités ;
- élaborer des programmes plus variés, professionnels, adaptés et réactifs face aux besoins du marché du travail, qui permettraient aux diplômés de trouver du travail dans le secteur privé ou de créer leur propre emploi ;
- rendre les universités plus accessibles aux communautés locales, régionales et internationales ;
- rationaliser et optimiser l'utilisation des infrastructures, des installations et des services existants, en particulier dans les Centres Universitaires, par la transformation de ces derniers, totalement sous-utilisés par ailleurs, en des universités à part entière, dotées de programmes préparant à des diplômes variés ;

- élargir et accroître la participation des différentes parties prenantes dans le financement et la gestion des universités, par l'intermédiaire de droits d'inscription plus conséquents (augmentés de la modique somme de 3 300 F CFA à 50 000 F CFA) ; en outre, les universités ont été encouragées à développer d'autres activités en vue de générer des revenus et à impliquer la communauté dans l'effort de diversification des sources de financement ;
- octroyer aux universités une plus grande autonomie pédagogique et administrative, via des infrastructures et un financement de base ;
- fournir un environnement plus stimulant pour l'enseignement et la recherche, en favorisant un meilleur environnement de travail pour les professeurs, l'enseignement et la recherche ;
- raviver et étendre au maximum la coopération inter-universitaire et internationale ;
- motiver le personnel et améliorer les conditions de vie du personnel et des étudiants grâce à une rémunération révisée à la hausse, à une promotion du personnel facilitée et à de meilleures conditions de travail pour les étudiants. Plus généralement, les réformes visaient à répondre aux défis posés en matière d'accès, de qualité de développement des capacités et de financement.

2.1.2. Professionnalisation des enseignements

Il s'agit d'un concept polysémique et multidimensionnel, qui nécessite une orientation spécifique. Avant de le définir en tant que groupe de mots, il est nécessaire de définir tout d'abord professionnalisation puis lui associer le vocable enseignement.

- **Professionnalisation**

Selon le Dictionnaire Larousse illustré, édition 2000, la « professionnalisation est l'action de devenir professionnel »

La professionnalisation, expression anglo-saxonne par ricochet, désigne « le processus de naissance et de structuration de groupes organisés, autonomes, et défendant leurs intérêts, notamment en contrôlant l'accès à la profession et à son exercice » En France, la professionnalisation renvoie à la notion de formation des individus dans l'objectif de leur insertion dans un champ professionnel donné. Cette approche met l'accent sur les notions de changements, d'évolution, de structuration de connaissances spécifiques ainsi que sur la dimension de réflexivité sur les pratiques. Pour Benell (1993,20), la professionnalisation « est

le processus ayant pour finalité l'acquisition des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un emploi » C'est dans cette perspective que se situe notre travail.

- **Professionnalisation des enseignements**

Pour le PAPESAC, la professionnalisation des enseignements peut se définir comme étant un processus tendant à aligner ou arrimer les programmes de formation aux besoins socio-économiques nationaux ou du marché de l'emploi, afin de former les apprenants pour un emploi et que ces derniers soient directement opérationnels. Il s'agit de donner aux apprenants une formation qui les rend aptes à exercer une activité économique déterminée. Transformer les savoirs savants en savoir-faire. En clair, il est question de lier l'université au monde du travail.

Bourdoncle, (2000) conçoit la professionnalisation des enseignements comme le fait de construire la formation de manière à ce qu'elle rende les individus capables d'exercer une activité économique déterminée.

2.1.3. Employabilité

Selon le *Larousse illustré* (2000), l'employabilité est la capacité, l'aptitude à être employé. Dans l'optique de l'employé, l'employabilité exprime la capacité et la disposition à maîtriser différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et sa force de travail aux exigences du marché.

On considère l'employabilité comme une capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de la façon à se réaliser, de manière durable. Ceci englobe ainsi des compétences professionnelles, sociales et personnelles, voire des dispositions individuelles comme base du rapport à l'emploi. La flexibilité, la mobilité et la pensée entrepreneuriale sont des concepts souvent utilisés dans ce cadre. Dans le débat actuel sur la notion d'employabilité, l'accent est même mis sur l'attitude individuelle. Être employable, c'est posséder des compétences recherchées et être à même de saisir les occasions d'emploi appropriées pour les mettre en œuvre (Cassard et Bosco 1998). Deux dimensions émergent du concept d'employabilité : un état statique de connaissances et une adaptabilité relevant d'une conception dynamique de l'emploi. L'employabilité selon l'OIT, est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter aux changements tout au long de la vie professionnelle ». L'employabilité renvoie à l'ensemble des capacités et des dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation d'emploi, de s'investir, avec succès dans un processus de travail et de se maintenir en emploi grâce à une adaptation constante de sa propre force de travail (Kraun 2007, P.241).

2.1.4 Diplômés de l'Enseignement Supérieur

Nous pensons conformément aux lignes directives en matière de professionnalisation des enseignements universitaires au Cameroun (2018) que, les diplômés de l'Enseignement Supérieur se définissent comme les apprenants qui ont obtenu des titres délivrés par un jury, une autorité, pour faire foi de leurs aptitudes ou de compétences. A cet effet, les diplômés en question obtiennent notamment soit une Licence, un Master ou encore un Doctorat selon la réforme en vigueur.

2.2. ÉTAT DE LA QUESTION RELATIVE A LA DYNAMIQUE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

2.2.1. Généralité sur la réforme LMD

Il s'agit d'une réforme pédagogique qui vise l'harmonisation (non pas l'uniformisation) du schéma des études post-Baccalauréat avec plusieurs pays à travers le monde dans l'objectif de faciliter la mobilité des étudiants et des enseignants tout en développant une coopération interuniversitaire à priori.

2.2.1.1. Origine du système

Le système LMD communément reconnu, s'inscrit dans l'architecture des études supérieures européennes et ouvre les portes de tous les cursus dans plus de 45 pays signataires. L'histoire remonte aux déclarations de la Sorbonne (25 mai 1998) et de Bologne (19 juin 1999). En effet, dans un premier temps, à l'occasion du 88^{ème} anniversaire de l'Université de Paris-Sorbonne, les ministres en charge de l'Enseignement Supérieur de la France, de l'Allemagne, du Royaume-Uni et de l'Italie se sont réunis à la Sorbonne et ont fait une déclaration commune en vue d'harmoniser l'architecture du système européen d'enseignement supérieur. Cette déclaration sert de base à la réforme LMD.

Une année après Bologne, les ministres de l'éducation des 29 pays européens réunis de nouveau à Bologne (Italie) poursuivent la réflexion sur la base de la déclaration de la Sorbonne et se fixent une série d'objectifs dont la réforme LMD actuelle est l'aboutissement. L'idée était de créer un espace européen de l'Enseignement Supérieur devant promouvoir ce système européen à l'échelle mondiale. Le monde occidental assiste ainsi à la naissance du Système LMD qui gagnera plus les colonies d'Afrique, comme on le verra avec un texte officiel de la CEMAC. Le système LMD donne la possibilité d'acquérir des crédits en faisant reconnaître une expérience professionnelle. De nombreuses licences vont permettre aux étudiants d'effectuer des périodes de **stage**, un bon moyen pour eux de vivre leurs premières expériences

professionnelles. En troisième année, les finissants du 1^{er} cycle auront le choix de continuer en **licence générale** ou en une **licence professionnelle**. Cette dernière permet d'effectuer 12 à 16 semaines de stage en entreprise. Une excellente alternative pour ceux qui souhaitent intégrer rapidement le marché du travail.

2.2.1.2. Objectifs du système LMD

Les objectifs de ce système s'inscrivent dans une architecture spécifique différente en réalité de l'ancien système qui semble-t-il devenu désuète. Contrairement à l'ancienne organisation en trois cycles universitaires de deux ans chacun (DEUG, Licence et Troisième cycle : DESA, DESS) et d'un Doctorat d'État, le système LMD reconnaît trois diplômes et grades :

- **Licence (L)** : diplôme de niveau Bac+3 (soit fondamentale, soit professionnelle). Elle marque l'aboutissement du 1^{er} cycle. La licence comporte 180 crédits, 30 par semestre ;
- **Master (M)** : diplôme de niveau Bac+5 (soit fondamental préparant à la recherche, soit spécialisé). Obtenu en deux ans, le Master marque l'aboutissement du 2^{ème} cycle. Il comporte 120 crédits, s'ajoutant aux 180 de la licence ;
- **Doctorat (D)** : diplôme de niveau Bac+8 sanctionnant un travail de recherche dans le cadre d'une thèse. Il s'obtient 3 ans après Master de recherche. Ces crédits sont *capitalisables*, c'est-à-dire qu'ils sont acquis une fois pour toutes, et sont maintenus même après une interruption. Ils sont reconnus comme valables dans les autres universités.

Le système d'évaluation sous LMD s'effectue par un contrôle continu, un examen final, ou en combinant l'un et l'autre. Dans le LMD, la licence correspond à 180 crédits définitivement acquis une fois validés. Ainsi, il est possible, après une interruption, de reprendre des études là où on les avait laissées. Le semestre est validé à 30 crédits si l'étudiant obtient au moins 10/20 de moyenne sur l'ensemble des UE du semestre.

Il faut noter l'utilisation d'une méthode d'évaluation plus sérieuse et contraignante pour l'étudiant. Le système de crédits est une méthodologie nouvelle pour toute la zone CEMAC. Il s'applique à tous les diplômes nationaux et il favorise la souplesse entre les parcours :

- ◆ Les crédits sont transférables d'un parcours à l'autre et permettent par exemple de valider des périodes d'études effectuées dans une autre université du Cameroun ou à l'étranger ;

- ♦ Ils sont capitalisables puisque toute validation est acquise définitivement quelle que soit la durée d'un parcours et applicables à l'ensemble du travail de l'étudiant (enseignements, stages, mémoires, projets...).

L'étudiant est acteur de son parcours de formation. À chaque étape, il pourra réaliser un certain nombre de choix en fonction de son projet d'étude et professionnel. Par exemple, la possibilité pour un étudiant d'obtenir 2 Licences, soit une en Mathématiques et une autre en Physique vu que ces 02 filières ont plusieurs UE en commun.

- **Enjeux du système LMD**

Au-delà du suivisme néocolonial dénoncé dans les débats relatifs à l'introduction du système LMD en Afrique, il convient de relever que le système LMD présente pour l'Afrique, dans le cadre de la mondialisation, une opportunité d'harmonisation de son système et de ses pratiques universitaires, à la fois en termes de qualité et de survie. C'est d'ailleurs sur cet enjeu que repose le processus de Bologne pour la Communauté Européenne. À cet égard, on peut remarquer que la réponse à cet enjeu repose sur quelques principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des universités africaines visant la **réussite des étudiants en** :

- ♦ Multipliant les structures d'information et d'orientation à leur intention ;
- ♦ Leur proposant de cheminer avec l'aide de conseillers académiques et systématisant l'accueil des étudiants par les enseignants et prévoyant des enseignements de remise à niveau pour ceux qui seraient en difficulté dans tel ou tel domaine ;
- ♦ Inviter les enseignants à **enseigner et évaluer autrement**. Il s'agit d'enseigner en se fondant sur l'usage des techniques pédagogiques modernes utilisant les ressources technologiques actuelles et en prenant les apprenants comme des acteurs adultes, responsables de leur formation ;
- ♦ Évaluant primordialement pour valoriser et non pour sanctionner ou sélectionner ; ce qui signifie revoir tout le système d'évaluation et particulièrement multiplier la palette des outils d'évaluation.
- ♦ Amenant les étudiants à étudier autrement, c'est-à-dire à devenir un apprenant actif grâce à l'importance accordée au travail personnel ;
- ♦ Organisant un tutorat et une orientation individualisée et initiant effectivement et continuellement les étudiants à la recherche documentaire et à l'investigation scientifique ;

- ◆ Mettant à la disposition des étudiants les supports de cours et multipliant les opportunités d'acquisition de l'expérience professionnelle avant la sortie de l'université.

L'enjeu de deuxième niveau consiste à professionnaliser l'ensemble de la formation. Il s'agit d'axer toutes les formations sur les projets professionnels des apprenants par la définition des objectifs et des activités d'apprentissage en termes de :

- Compétences, contenus de la formation en adéquation avec le marché de l'emploi ;
- Professionnalisation en lien étroit avec l'autocréation d'emploi ;
- Schéma de professionnalisation prenant en compte la logique des projets tutoriaux, l'alternance entreprise-université, l'évaluation des stages en crédits capitalisables.

Enfin, l'autre enjeu vise une nouvelle façon de gérer. Il s'agit à ce niveau de procéder à une réorganisation de la gestion et de l'administration universitaire par :

- Le traitement en amont des problèmes de gestion et de logistique des universités ;
- La prise en considération des coûts de la mise en place du LMD ;
- La réorganisation des services d'information, d'accueil et d'orientation des étudiants ;
- L'organisation d'un service de suivi du parcours individuel des étudiants ;
- La mise en place des structures de gestion au niveau du département, mais aussi du domaine de formation et la formation du personnel de gestion et d'administration.

On comprend que, malgré la volonté hiérarchique et les efforts consentis dans cette dynamique, ces enjeux demeurent comme des idéaux. La mise en application n'est pas toujours effective. Ces enjeux sont en quelque sorte les déclinaisons des objectifs spécifiques du système LMD, comme nous le verrons dans les sections suivantes. Le système apporte donc une grande innovation tant sur le plan pédagogique, institutionnel et structurel permettant aux jeunes qui sortent du processus éducatif d'avoir un emploi décent et stable dans le temps. Ce système vise en substance l'amélioration des conditions des populations qui ploient sous le poids de la pauvreté. L'école doit jouer pleinement son rôle d'indicateur de l'économie et mieux, son rôle de porteuse du développement intégral de l'homme et de la société.

2.2.2. Professionnalisation des enseignements en milieu universitaire

- **Professionnalisation des enseignements à l'université de Yaoundé I**

En octobre 1961, un établissement d'Enseignement Supérieur voit le jour au Cameroun sous la dénomination de l'Institut d'Études Universitaires. Par la suite, le 26 juillet 1962, est

créée l'Université Fédérale du Cameroun, qui deviendra en 1973 l'Université de Yaoundé. Le campus de Ngoa-Ekellé fut inauguré en 1967.

L'université de Yaoundé I est créée par Décret N° 93/036 du 29 janvier 1993, en même temps que les autres (05) universités du Cameroun. Elle est un établissement public, scientifique et culturel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère d'État, Ministère de l'Enseignement Supérieur. Elle est située dans la ville de Yaoundé, la capitale politique du Cameroun.

Aujourd'hui, le Cameroun compte onze (11) Universités d'État dont celle de Yaoundé I est « la mère ». Il s'agit des universités de Buea, Douala, Dschang, Ngaoundéré, Yaoundé I, Yaoundé II, Maroua, Bamenda, Ebolowa, Bertoua et Garoua.

L'université de Yaoundé I compte en 2022 huit (08) établissements de formation qui proposent aux diplômés un spectre de débouchés plus ou moins large. Il s'agit de :

- ◆ La Faculté des Sciences de l'Education de Ngoa-Ekellé (2014) ;
- ◆ La Faculté des Sciences de Ngoa-Ekelle (1961) ;
- ◆ La Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de Ngoa-Ekellé (FALSH) ;
- ◆ La Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales de Melen (1969) ;
- ◆ L'École Nationale Supérieure Polytechnique de Melen (1971) ;
- ◆ L'École Normale Supérieure de Ngoa-Ekelle (1961) ;
- ◆ L'IUT-BOIS : Institut Universitaire de Technologie du Bois de Mbalmayo (2011) ;
- ◆ Centres de recherche et Écoles doctorales (2013).

L'Université de Yaoundé I compte trois campus : Ngoa-Ekellé, Melen et Mbalmayo. Toutes ces offres de formation destinent les diplômés à un spectre de débouchés plus ou moins large.

- **Présentation de la FALSH**

La Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I est créée à la faveur du décret n° 93/026 du 26 janvier 1993. Elle compte aujourd'hui environ 20000 étudiants répartis dans 18 filières, encadrés par 190 enseignants permanents et 65 personnels d'appui. On y dispense des enseignements universitaires destinés à faire acquérir aux étudiants des connaissances approfondies dans une discipline déterminée. Afin d'adapter la formation aux besoins de développement du Cameroun, des formations professionnelles et de

perfectionnement des cadres supérieurs scientifiques et techniques ont été mises en place dans plusieurs départements de cet établissement.

D'après le projet de programmes de la Faculté des arts, lettres et sciences humaines (FALSH) de Yaoundé I, les enseignements dispensés à la Faculté sont organisés dans les Départements par domaines, mentions, filières, cycles et niveaux. La FALSH offre des formations dans divers domaines, notamment le domaine des Lettres et sciences humaines et le domaine des Arts et industries culturelles.

Le domaine « Lettres et sciences humaines » comporte les mentions *Lettres et Sciences humaines*. Le domaine « Arts et industries culturelles » comporte les mentions *Arts et Industries culturelles*. Les enseignements sont assurés dans les Départements, selon les mentions et les filières ci-après :

Mention Lettres :

- ↪ Allemand (Département des Langues, littératures et civilisations germaniques) ;
- ↪ English (Département d'Anglais) ;
- ↪ Espagnol (Département d'Études ibériques, ibéro-américaines et italiennes) ;
- ↪ Lettres bilingues (Département d'études bilingues) ;
- ↪ Lettres modernes françaises (Département de Français) ;
- ↪ Littérature et civilisations africaines (Département de Littérature négro-africaine).

Mention Sciences humaines :

- ↪ Anthropologie (Département d'Anthropologie) ;
- ↪ Géographie (Département de Géographie) ;
- ↪ Histoire (Département d'Histoire) ;
- ↪ Langues africaines et linguistique (Département de langues africaines et linguistique) ;
- ↪ Linguistique générale et appliquée (Département de langues africaines et linguistique) ;
- ↪ Philosophie (Département de Philosophie) ;
- ↪ Psychologie (Département de Psychologie) ;
- ↪ Sociologie (Département de Sociologie).

Mention Arts :

- ↪ Arts du spectacle et cinématographie (Département des Arts et Archéologie) ;

↪ Arts plastiques et histoire de l'art (Département des Arts et Archéologie).

Mention Industries culturelles :

↪ Archéologie et gestion du patrimoine (Département des Arts et Archéologie) ;

↪ Guide touristique (Département de Tourisme et Hôtellerie) ;

↪ Management des entreprises touristiques (Département de Tourisme et Hôtellerie). 1) D'autres Départements et filières peuvent être ouverts par Arrêté du Ministre de l'Enseignement Supérieur, conformément à la réglementation en vigueur. 2) Une filière peut comporter une ou plusieurs spécialités éventuellement déclinées en options.

2.2.3. Professionnalisation des enseignements et efficacité externe

Daouda Maingari, (1997) présente la professionnalisation des enseignements au Cameroun sous deux facettes. Selon lui, deux orientations structurent les débats sur la professionnalisation des enseignements : une orientation interne moins spécifique au sens commun en ce qu'elle concerne les enseignants, une orientation externe, assez développée par les pouvoirs, le système éducatif et l'opinion en ce qu'elle s'intéresse à la fois, aux élèves et étudiants et au marché de l'emploi.

L'orientation interne de la professionnalisation que Maingari qualifie de « professionnalisation d'expertise » concerne le passage de l'enseignement de métier à profession et sa constitution en un véritable corps, avec des données requises dans le contenu de la formation et les signes extérieurs caractéristiques d'un corps de profession. Il s'agit dans cette dimension de la professionnalisation de donner aux enseignants de tous les niveaux d'enseignement les qualifications nécessaires à l'exercice de leur profession et reconnues par des textes, règles, règlements et codes déontologiques particuliers. La notion d'expertise qualifie le développement chez l'enseignant des savoirs sur sa pratique.

Le professeur d'économie par exemple ne fait pas fonction d'économiste dans l'ordre de l'enseignement. Il peut pourtant dans un autre contexte, parce qu'il en a la qualification. Mais, pour avoir choisi d'enseigner l'économie, il est d'abord considéré comme enseignant dans sa corporation. Toute professionnalisation de ce point de vue n'est alors qu'un accroissement de son expertise, non dans son savoir ou dans la pratique de ce savoir, mais dans un ordre de savoirs qui gouverne la pratique du savoir. Cette professionnalisation d'expertise concerne donc l'intégration des attributs relatifs à la pratique enseignante et diffère invariablement de ce que Bourdoncle appelle « développement professionnel ».

L'orientation externe ou professionnalisation d'exercice au sens de pratique du savoir et du savoir-faire, se préoccupe quant à elle de la mise en relation de la formation avec l'emploi. Cette dimension est beaucoup plus présente dans les esprits que la définition d'une professionnalité chez les enseignants. Cette orientation spécifique connaît diverses définitions. Pour Benell, la « professionnalisation des enseignants pourrait donc être définie comme le processus permettant la transformation des enseignants de façon à faire acquérir aux élèves un savoir, un savoir-faire et leur inculquer un savoir être nécessaire à l'exercice des métiers précis ».

Incluant de fait la professionnalisation dans les objectifs de l'éducation, G. Tsafack, (1989) écrit : « les objectifs de l'éducation doivent viser la formation des hommes capables d'inventer, de créer et de transformer la société vers un mieux-être toujours amélioré. La conception de l'école à la fois sur le plan des contenus et des programmes, de son organisation, de son fonctionnement et de ses méthodes pédagogiques peut permettre de faire davantage des hommes actifs, des créateurs plutôt que de demandeurs d'emploi ». Ces définitions sont conformes aux préoccupations du gouvernement camerounais, qui manifeste des inquiétudes quant au devenir des diplômés. Pour les étudiants et une majorité d'enseignants, la professionnalisation d'exercice apparaît comme une mesure conjoncturelle qui connaîtra un terme avec la reprise économique. Accepter et intégrer la démarche de la professionnalisation et de la pédagogie qu'elle implique, appelle pour les enseignants l'option d'un changement structurel de leur enseignement et des pratiques antérieures qui lui étaient associées.

Trop habitués à donner des enseignements théoriques, à former des diplômés, ils doivent désormais permettre l'acquisition des compétences générales plutôt que des compétences spécifiques. Le souci ici est de développer l'aptitude à la flexibilité mais non des savoirs ou des qualifications qui condamne des individus à des postes de travail précis. Par conséquent, l'enjeu de l'école n'est plus la production des diplômés capables de mémoriser des contenus divers, qui s'effriteront malheureusement assez rapidement au bout de quelques années. Mais le développement des aptitudes pour tous : aptitudes à apprendre, à se recycler, et à s'adapter aux exigences d'une science et d'une technologie en progrès constant. Par ailleurs, l'idée d'une professionnalisation d'exercice nécessite que les situations d'apprentissage deviennent des situations réelles et concrètes.

La professionnalisation interroge la formation dans ses processus et ses modalités, en interpellant de prime à bord 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.

2.2.3.1. Professionnalisation et emploi

En attribuant la caractéristique de professionnalisation à des parcours qui conduisent à « exercer une activité économique déterminée », le Haut Comité Education Economie (HCEE) propose de ne pas réserver la professionnalisation aux seules formations traditionnellement considérées comme professionnalisante parce que dénommées professionnelles.

Ainsi, Vincens et Chirache, (1992) avancent qu'« une filière littéraire ou de sciences humaines, qui affiche comme objectif la préparation aux concours de l'enseignement secondaire dans cette spécialité et qui conduit à la quasi-totalité des étudiants qui parviennent en licence, doit être considérée comme parfaitement professionnalisée ».

Si la professionnalisation se détache du caractère professionnel attribué à une formation, elle reste liée à l'atteinte d'un objectif fixé à la formation en termes d'activités professionnelles identifiées a priori dans une conception d'adéquation entre les objectifs visés et ceux réalisés. La finalité de la professionnalisation des enseignements est l'emploi. Mais la faible correspondance entre spécialité de formation et spécialité professionnelle (Giret, Lopez et Rose, 2005) interroge la réalisation des finalités attribuées aux formations quelles qu'elles soient et conduit à revoir la possibilité même pour la professionnalisation d'être définie comme une action a priori finalisée par l'accès à « une activité économique déterminée » (Vincens et Chirache (1992).

Beduwe *et al* (2007), proposent de considérer plutôt « la professionnalité » d'une formation. Elle est approchée ici de manière statistique et définie par sa capacité à conduire les jeunes vers les meilleurs emplois parmi ceux qui leur sont accessibles. L'hypothèse sous-jacente au modèle utilisé est qu'une formation dont les débouchés effectifs sont concentrés sur un petit nombre d'emplois est une formation qui a permis à ses diplômés d'accéder aux meilleurs emplois possibles.

La professionnalité se mesure alors selon la concentration des emplois occupés par les diplômés d'une même formation, sur une échelle continue qui va de la concentration la plus élevée, jusqu'à la plus grande dispersion. Cette mesure de professionnalité s'effectue ex post facto : elle n'est plus liée aux intentions du système de formation et varie en fonction de l'état du marché. On évalue ainsi les appariements qui se réalisent à un moment donné dans les

interactions entre « capital » des jeunes et travail, savoirs acquis et savoir requis, selon la règle des avantages comparatifs : « un employeur embauche un individu qui va pouvoir rapidement et à moindre coût ; « produire » les savoirs faire concrets nécessaires. De son côté ; le salarié cherche parmi tous les emplois qui lui sont accessibles, ceux qui valorisent le mieux ses compétences » Vincens, (2002, pp1-17).

Pour Beduwé (2005), un recrutement ne s'effectue pas parce que l'individu a reçu telle formation, on peut juste observer que le recrutement s'est fait sachant que l'individu a reçu cette formation. Ainsi, la notion de professionnalité d'une formation se caractérise par « le constat de débouchés professionnels plus ou moins concentrés », sans que l'on puisse établir de relation de causalité entre formation et emploi. Si la professionnalité constitue une mesure de la réalisation de la professionnalisation en tant qu'intention de préparer à une activité professionnelle, elle est attachée à la correspondance entre formation et emploi. Dans cette perspective, la professionnalisation est alors synonyme d'insertion, et la professionnalité d'une formation est d'autant plus forte que les emplois occupés, même si non déterminés a priori, sont ciblés.

Lustaus *et al* (2003), affirment que la politique de recrutement doit s'inscrire dans les lignes directrices définies par une démarche de gestion des compétences, qui a pour conséquence l'anticipation des besoins futurs de l'entreprise. Dans le processus de recrutement, les échecs ont un coût social, économique et humain important, et de lourdes conséquences sur le plan du rendement à court, moyen et long terme (Cohen 2006).

(Cohen 2006) estime que, pour éviter les égarements, le recrutement doit s'inscrire dans une démarche à long terme. Il doit être réfléchi et construit ; dans ce processus, les candidats rencontrent de manière consécutive ou simultanée un chargé de recrutement, le directeur des ressources humaines et les managers impliqués. Ces entretiens multiples permettent de prendre des décisions collégialement et de diminuer les risques d'erreurs. Ils donnent également au candidat l'occasion de se faire une idée objective des atouts et des contraintes du métier, de mieux appréhender la culture de l'entreprise et des modes de fonctionnement.

Aujourd'hui plus qu'hier encore, le recrutement ne devrait se faire pour combler un poste immédiatement vacant, mais pour un parcours professionnel complet dans lequel les changements rapides de contexte économique et technique obligent les salariés à s'adapter constamment aux évolutions de leur métier. Les facteurs de recrutement peuvent être liés à un besoin d'augmentation de production, de satisfaction de la demande.

2.2.3.2. L'insertion professionnelle des diplômés au Cameroun : un accompagnement vers l'auto-emploi.

Nombreux sont des programmes en vue de leur insertion socioéconomique qui se multiplient au fil des années. Les initiatives qui visent pour l'essentiel l'auto-emploi des jeunes sont coordonnées par des ministères compétents. Parmi eux, le Ministère de la jeunesse et de l'éducation civique ; le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle et le Ministère de l'agriculture. Dans cette direction et pour une jeunesse intègre, le gouvernement a créé l'Agence du service civique national de participation au développement. Nous avons donc : le **Pajer-U**, le **Pifmas**, le **Piaasi**, le **Plan Triennal "Spécial Jeunes"**, le **Paru-Jedi pour les jeunes de la diaspora**, les services provinciaux de l'emploi, etc.

Le Pajer-U est le Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine. Créé en 2007, le Pajer-U est mis en place par le biais du Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique. Son objectif est de combattre efficacement le chômage et la précarité en milieux jeunes. Ainsi, il assiste les jeunes non-scolarisés et déscolarisés. Le Programme procède par leur encadrement technique et financier dans le but d'en faire de petits entrepreneurs. La coordination nationale du Pajer-U est située à Yaoundé derrière le Musée national. Il compte également 10 antennes régionales et 58 antennes départementales.

Les conditions d'accès aux services du Pajer-U se présentent comme suit :

- ↳ être jeune camerounais âgé de 15 à 35 ans non scolarisé ou déscolarisé, diplômé ou non ;
- ↳ s'inscrire auprès des responsables du Pajer-U ;
- ↳ les conditions particulières d'élection sont précisées lors de chaque appel de candidature ;
- ↳ les candidats au financement devront déposer une idée projet bien structurée qu'ils soutiendront devant un jury d'experts. Pour plus d'informations, visiter le site dudit programme : *pajeru-pifma.com*.

Le Pifmas, c'est un Projet d'insertion socio-économique des Jeunes par la création des micro-entreprises de fabrication du matériel sportif. Il a été créé en 2007 à l'initiative du ministère de la Jeunesse et de l'éducation Civique. En effet, le Pifmas promeut l'emploi et l'auto-emploi des jeunes. Par exemple, assurer l'insertion et/ou la réinsertion socio-économique des jeunes du Cameroun, par la fabrication et la vente du matériel sportif. Comme le Pajer-U, le Pifmas est situé à Yaoundé derrière le Musée national.

Ses missions sont entre autres :

- ↳ accompagner administrativement l'initiative des jeunes ;
- ↳ former les groupes de jeunes en techniques de fabrication du matériel sportif et en gestion administrative et financière ;
- ↳ installer au profit des groupes les plus aptes une ligne de crédit et les appuyer en marketing ;
- ↳ fabriquer et commercialiser les produits à l'échelle nationale et internationale.

Les conditions d'accès aux services du Pifmas sont :

- ↳ être âgé de 15 à 35 ans non scolariser ou déscolarisé ;
- ↳ être en groupe ou individuellement ;
- ↳ s'inscrire auprès des responsables du projet ;
- ↳ les conditions particulières de sélection sont précisées lors de chaque appel à candidature ;
- ↳ les candidats aux financements devront déposer une idée du projet bien structurée qu'ils soutiendront devant un jury d'experts. Pour des informations complémentaires, visiter le site dudit projet à l'adresse suivante : *pajeru-pifma.com*.

Le Piaasi, c'est le Programme d'Appui aux acteurs du secteur informel. Sa date de création remonte à 2004. C'est une structure gouvernementale rattachée au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Sa mission principale est d'accompagner financièrement les jeunes promoteurs camerounais. Pour plus d'efficacité et afin d'assurer un meilleur suivi des jeunes bénéficiaires de crédit, le Piaasi collabore étroitement avec les communes. Les autorités communales sont alors chargées de vérifier la localisation du domicile du promoteur et aussi l'exécution effective du projet de ce dernier.

Les conditions d'accès aux services du Piaasi :

- ↳ remplir un formulaire de demande d'appui à retirer dans les 10 régions auprès des secrétariats du Piaasi ;
- ↳ y joindre les pièces demandées dans le formulaire.

Les bénéficiaires se recrutent parmi les vendeurs à la sauvette, les vanniers, les briquetiers, les maçons, sans oublier, les coiffeurs, les mécaniciens, les bayam-sellam, les tenanciers de bars, restaurants et cafétéria, les couturiers, les petits agriculteurs, les petits agriculteurs et les petits artisans. Le Piaasi accompagne ces derniers au travers de l'appui à l'organisation, à la formation et au financement. Le seuil de financement se situe entre 100 000 et 2 000 000 Fcfa.

Les modalités de remboursement s'énoncent comme suit : un différé de six (6) mois est accordé à tous les acteurs bénéficiaires à compter de la date de retrait des fonds. Ils pourront exercer leur activité en toute quiétude durant cette période. C'est au terme de ce différé (à compter du douzième (12^{ème}) mois qu'ils devront commencer à rembourser. La durée de remboursement s'étale sur quinze (15) mois, pour un taux d'intérêt de 6%. ; un avantage pour les jeunes débutants. Le Piaasi compte 10 antennes régionales. La coordination nationale est située à Yaoundé au quartier Bankolo (montée 8^{ème}).

Le Plan Triennal "Spécial Jeunes" se définit comme l'instrument majeur par lequel le Gouvernement entend booster l'insertion des jeunes. L'idée épouse les objectifs de développement durable. De même, le plan vise le renforcement des capacités opérationnelles des programmes et projets gouvernementaux. Il intègre par ailleurs, les projets non gouvernementaux pour atteindre davantage de jeunes et améliorer considérablement la qualité des services.

L'importance de ce Plan tient ainsi de ce qu'il permet davantage de mobiliser les jeunes. Ce Plan Triennal « Spécial Jeunes » a été lancé le 11 janvier 2017 par le Premier Ministre, sur instructions du président de la République. À la clé, 102 milliards de Fcfa à la disposition de potentiels bénéficiaires. Plus de 160 mille jeunes sont déjà inscrits. Pour des informations y relatives, il faut se rapprocher du Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique.

Le Paru-Jedi pour les jeunes de la diaspora. Le Programme d'aide au retour et à l'insertion des jeunes de la diaspora a été mis en place le 14 février 2017. Il a été paraphé par le Ministre de la Jeunesse et de l'Education Civique, Mounouna. Le Pari-Jedi est un mécanisme de mobilisation des jeunes camerounais à l'étranger en vue de leur retour et leur insertion économique. C'est aussi un instrument de participation de cette diaspora à la construction nationale. Le programme s'intéresse davantage aux Camerounais à l'étranger porteurs de projets professionnels ou entrepreneuriaux désirant s'installer au pays.

Sa gestion est assurée par un comité de pilotage et un département de la prévention des migrations irrégulières. Son rôle consiste à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies visant la fixation sur le territoire national de certaines catégories de jeunes, notamment les jeunes exposés ou affectés par l'aventure migratoire. L'enjeu pour le gouvernement est de tirer les dividendes du dynamisme d'une diaspora camerounaise. Car selon la société britannique *World*

Remit, leader mondial du transfert, cette diaspora pèse 1,2 milliard de dollars US, soit près de 585 milliards de FCFA pour la seule année 2015.

Les services provinciaux de l'emploi. Placées sous l'autorité du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, ces structures sont chargées au niveau local, de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'emploi. Elles assurent dans leurs provinces respectives, la promotion de l'emploi dans les secteurs formel et informel. L'impact des activités de ces services n'est pas mesuré du fait de la non publication des rapports d'activités. Cependant, l'une des principales difficultés évoquées lors des rencontres, séminaires et colloques, est le manque de moyens d'action pour la réalisation de certaines activités.

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) créé par décret n° 90/805 du 27/04/90, le FNE est l'instrument gouvernemental chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Il a pour mission la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais. Le FNE permet aujourd'hui d'assurer la transparence et l'intermédiation sur le marché de l'emploi, de donner aux chômeurs des formations qualifiantes d'adaptation ou « sur le tas » pouvant leur permettre de s'insérer sur le marché de l'emploi et d'appuyer toutes les initiatives de création de microprojets individuels.

Au dernier bilan du FNE couvrant la période 1991 au 31 Mars 2004, 173.438 candidats ont été accueillis et orientés vers des emplois salariés ou indépendants et 100.331 personnes ont été effectivement insérées par le biais du FNE. 41 881 personnes ont bénéficié des formations, dont 8.342 en formation formelle et 33.539 en formation sur le tas. 22.036 projets ont été financés, ce qui a généré 34.063 emplois aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain.

L'observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle. Afin d'améliorer la connaissance du marché de l'emploi au Cameroun, le Gouvernement a mis en place tout récemment un Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) par arrêté n°007/PM du 13 février 2002. L'ONEFOP est un organe d'expertise et d'aide à la décision dans le cadre de la stratégie de lutte contre le chômage. A ce titre, il assiste le Ministre chargé des questions de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des politiques relevant de ces domaines :

- ↳ le suivi périodique de la conjoncture du marché de l'emploi ainsi que la connaissance de l'offre et de la demande de formation par l'élaboration des états de lieu ;
- ↳ l'identification des blocages et des potentialités en matière d'emploi et de formation professionnelle en vue de l'orientation des programmes d'appui concernant ces domaines, de manière à permettre une meilleure correspondance entre les besoins des utilisateurs actuels ou potentiels et les typologies des formations initiales ou permanentes à impulser.

2.2.4. Dynamique de la professionnalisation et compétences des diplômés

- **Professionnalisation et nécessité de compétences**

La compétence est définie de manière relativement consensuelle en psychologie comme en sociologie comme « ce qui permet à un individu d'agir de façon pertinente dans une situation donnée » Loarer et Huteau, (1997). La compétence relève des conceptions fondamentalement divergentes au sein des différentes disciplines voir d'une même discipline.

Dans le champ de l'économie, les travaux font du modèle de la compétence le corolaire de la diversité des liens entre formation et emploi, en ceci qu'à la collection des savoirs et savoirs faire plus ou moins indépendants entre eux et définit à la fois les compétences et décrit un individu, peut être couplée une certaine collection de savoirs et savoir-faire qui caractérisent un emploi. Ainsi donc, la notion de compétence invite à considérer les travailleurs comme partiellement substituables et réciproquement. Dans cet esprit, elle s'oppose sur ce point à l'approche métiers.

Si la compétence est postulée comme l'acquis d'un parcours de formation découlant de savoirs et capacités cognitives acquises, elle devient donc le facteur explicatif des différences entre professionnalisation comme intention et professionnalité comme réalité, tout en intégrant la diversité des liens entre collections de compétences acquises et requises.

Dans le champ des sciences de l'éducation, Sorel (2008) fait de la professionnalisation « l'intention énoncée de rapprocher les personnes et les situations » et lui attache comme visée le développement des compétences. Celui-ci est alors articulé avec « les processus d'action spécifiques aux situations de travail concernées ». Poser un lien entre compétence et professionnalisation ne va toutefois pas de soi. La compétence est souvent opposée à des savoirs et des connaissances Sorel, (2008, P40). Entre une logique qui défend l'acquisition d'un savoir

général par transmission et celle qui prône la dimension « pratique » d'une formation, la notion de compétence est souvent annexée à cette dernière, dans une dichotomie radicale qui la distingue de la connaissance. Ainsi, la conception couramment partagée fait de l'université le lieu des savoirs tandis que celui du travail serait le lieu des compétences. Cette situation nous conduit au modèle behavioriste, selon lequel les compétences s'acquièrent essentiellement en stage Vanhulle et al, 2007. Si la question est importante pour ce qui concerne le processus de construction, elle rend aigue la nécessité d'une construction scientifique de la notion de compétence, si celle-ci est posée comme finalité de la professionnalisation. Des travaux construits sur cet objet, l'on peut relever plusieurs points :

- Les savoirs sont constitutifs de la compétence Loarer (2004), Coulet (2011), l'inverse étant vrai ;
- La compétence est liée à la situation dans laquelle elle a à s'exercer, en ce sens, elle ne peut être envisagée que comme un rapport, au minimum entre un sujet et une situation Sorel (2008) ;
- La compétence est liée à son contexte social, elle dépend de ce que les systèmes sociaux définissent comme critères d'efficacité et de légitimité Sorel (2008) et apparaît comme le résultat d'une évaluation par les pairs des caractéristiques du « bon professionnel » Strobant (2007) ;
- La compétence relève d'un processus dynamique ; en reliant analyse du travail et compétence, Clot (2000) énonce que toute la difficulté de l'analyse du travail réside dans le constat suivant lequel l'action mise en mots est une autre action. Dans une certaine mesure, cette difficulté est aussi un avantage en ceci qu'elle constitue une épreuve pour le sujet, épreuve au cours de laquelle, il peut éventuellement découvrir que la compétence n'est pas seulement une capacité à faire mais tout autant une disposition à se défaire ou à se déprendre de son expérience actuelle.

De manière liée, la compétence est ainsi vue comme ce qui permet de faire face à l'inattendu, et du coup constitue l'envers de la routine ou de ce qui serait l'exécution du travail prescrit (Jobert, 2002)

Marcy, (2010, P106) relève que dans toutes les déclinaisons du sens accordées à la compétence, un point de convergence renvoie au caractère individuel qu'elle intègre, à sa composition faite d'acquis de l'expérience professionnelle, des savoirs généraux et des conduites-types. Plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur la dérive individualisante de

l'approche par les compétences et ont souligné sa dimension collective. C'est dans cette logique que Zarifian 2007 met en avant la primauté celle-ci relativement à l'individuel dans le développement des compétences « l'individu n'a pas d'abord à mobiliser ses ressources » il faut plutôt sortir de la vision autocentrée de la construction de la compétence, car c'est en se confrontant aux problèmes qu'une communauté d'acteurs doit prendre en charge que l'individu peut situer et développer ses compétences particulières, sa singularité. Pour Le Boterf, 1999, la compétence collective est une résultante, elle émerge non pas à partir de la somme de compétences individuelles, mais à partir de la coopération et de la synergie existant entre elles. Cela suppose des règles ou des conditions qui vont créer des combinaisons pertinentes de compétences. Il identifie trois conditions à l'émergence des compétences collectives : un savoir-élaborer des représentations partagées, un savoir –communiquer et coopérer, un savoir-apprendre collectivement de l'expérience.

Pour Wittorski (1997), beaucoup de nos compétences sont d'abord collectives au sens de « collectivement produits ». La notion de collectif existe lorsqu'il y'a un processus d'élaboration, c'est-à-dire qu'il s'agit « de produire quelque chose de nouveau pour les acteurs dans une dynamique de coaction ». Par ailleurs, il émet l'hypothèse que « le collectivement produit peut devenir l'individuellement mobilisé par processus d'intériorisation ».

Le Boterf (2011) fait lui-même un lien entre la dimension collective de la compétence et le genre professionnel, qu'il nomme la culture professionnelle d'un collectif de travail. Dans cette perspective, l'action et la mise en œuvre d'une compétence ne peuvent être rattachées au seul sujet, dans la mesure où l'action relève d'attendus génériques c'est-à-dire d'un ensemble de manières de faire disponibles, indispensables pour savoir comment s'y prendre.

Si les compétences sont déniées définies comme une capacité d'action, il n'en reste pas moins qu'elles présupposent des connaissances, d'un savoir- faire, certains comportements et des capacités intellectuelles et globales, qui constituent les fondements de la compétence, mais non pas la compétence elle-même. Dans le monde industriel, les compétences font allusion à « un ensemble relativement stable et structuré de pratiques maîtrisées, de conduites professionnelles et de connaissances, que des personnes ont acquises par la formation et l'expérience et qu'elles peuvent actualiser, sans apprentissages de nouveau, dans des conduites professionnelles valorisées par leur entreprise. » Moore (1996)

Elles sont donc reliées à la performance requise pour occuper efficacement tel ou tel emploi, qui est défini en termes de critères appelés « standards de performance » qui font

allusion à des comportements attendus de la part des employés par les chefs d'entreprise. Il convient également d'établir une différence entre voire une distinction entre la notion de « compétence » au singulier et celle de « compétences » au pluriel. En effet, le premier concept désigne un état de perfection que tous peuvent viser, sans vraiment l'atteindre. Ce dernier fait appel à la notion de capacité, Perrenoud (1998). On dira d'un médecin, d'un professeur qu'il est compétent, dans le sens où il possède, toutes les dispositions qui assurent à sa fonction professionnelle, toute la qualité nécessaire. Il en va autrement pour la notion de compétence au pluriel, car cette notion désigne à l'heure actuelle des éléments de la compétence que doivent posséder les personnes inscrites à tel ou tel programme ou exerçant tel ou tel métier. Les behavioristes y recourent pour désigner des comportements observables et mesurables, qui adviennent à la suite d'un apprentissage donné. Les constructivistes pour leur part, utilisent le mot compétences pour illustrer une construction de capacités qui proviennent, d'une interaction entre individus engagés, dans une démarche commune.

Dans le domaine de l'éducation, plusieurs auteurs ramènent les compétences de l'élève à « une capacité de mobiliser diverses ressources cognitives pour faire face à des situations singulières ». Cette façon de considérer l'apprentissage demeure encore problématique. Perrenoud (1998), fait remarquer que « ce langage faussement familier conduit à sous-estimer l'ampleur du changement de perspective. Une approche par compétences, appelle à une reconstruction complète des dispositifs et des démarches de formation ».

- **Compétences fondamentales pour l'emploi**

- **De la diplomation aux débouchés**

La professionnalisation est l'une des missions de l'école. Elle est l'un des indicateurs de la réussite éducative. L'école, en plus de rendre possible la réussite éducative pour tous les étudiants, doit faciliter leur intégration sociale et professionnelle, quelle que soit la voie qu'ils choisissent ou choisiront au terme de leur parcours.

Au niveau supérieur, la diplomation permet aux étudiants qui quittent le système éducatif de s'insérer en société. Le diplôme influence positivement l'employabilité. Il est un facteur important de sortie de chômage et de réinsertion professionnelle et constitue de ce fait un facteur déterminant de l'employabilité, même si quelques études n'établissent pas de lien significatif entre le diplôme et certains aspects de la mobilité interne (Othmane, 2011, p. 158). Pour sa part, Galdo (1991) souligne qu'un diplôme même modeste, constitue un atout important

de sortie de chômage. D'où toute la formation mise en place doit tenir compte des aspirations et profils des étudiants.

➤ **Déterminants prévisionnels de l'employabilité**

Mezzena, (2011, P38) soutient une « construction immanente de la professionnalité » dans laquelle les déterminations de l'activité sont à chercher du côté de l'action elle-même. Analysant la construction de la professionnalité des étudiants futurs travailleurs sociaux, elle met d'abord en évidence ce qui relève de l'expérience des étudiants en situation de stage, en insistant sur l'écart entre le prescrit et le réel.

De ce point de vue, l'apprentissage du métier se fonde alors sur la découverte par l'étudiant de l'activité réelle, avec ses imprévues, ses ressources, la dimension collective de l'activité faite tout à la fois de possibilités de coopération, de diversité dans les manières de faire. Au final, ce regard sur l'activité située décrit un ensemble de déterminants présents dans la situation de stage au-delà du seul sujet, réalités de travail qui devraient selon l'auteure, être mieux pris en compte dans les situations de formations proposées. Mezzena, (2011) avance alors que le levier de la professionnalisation réside dans la possibilité offerte aux étudiants de distinguer ce qui relève de la prescription de l'action, forcément idéale, et ce qui tient aux forces qui déterminent cette action « à l'insu ou malgré la volonté du professionnel. La reconnaissance de ces forces par les étudiants les conduit alors à accepter les limites de leur intervention, à reconsidérer leur responsabilité et celle des autres, et à interroger ce faisant ce qu'est un bon professionnel.

Contrairement à Mezzena, Huard, (2011) dans les processus formatifs, pour aborder le processus de professionnalisation des étudiants futurs enseignants, utilise une approche différente. Portant un intérêt particulier à la « délicate question des situations » dans les processus formatifs, elle s'inscrit dans la tradition initiée par Vergnaud, poursuivie par la didactique. Elle en résume le socle : « la conceptualisation de la situation professionnelle constitue l'activité clé du sujet en formation » (Huard, 2011, p 139).

Elle propose alors un modèle qui place en son cœur le schème et la représentation fonctionnelle du réel. Leur mise au travail constitue l'enjeu de la professionnalisation et l'auteure met en évidence les processus par lesquels se restructurent les systèmes de représentations. Du coup, c'est l'activité « développée par le sujet », « personnel » qui constitue l'objet : confrontés aux concepts scientifiques, aux échanges de pratique avec d'autres professionnels, les futurs enseignants pourront faire évoluer leurs représentations jusqu'à une

potentielle restructuration. En définitive, Huard met en avant la distinction entre activité productive et activité constructive pour expliquer les processus de professionnalisation.

➤ **Les déterminants de l'employabilité**

Le concept d'employabilité évolue et intègre aujourd'hui non seulement les facteurs individuels liés à la personne, mais aussi les facteurs organisationnels liés à l'entreprise ainsi que les facteurs collectifs, économiques, sociologiques et politiques. De l'avis de Saint-Germes (2006) le développement de l'employabilité ne devrait pas incomber uniquement à l'individu, la responsabilité de ce développement devant « être partagée entre les trois parties qui participent à la relation : l'employeur, l'individu et le territoire ».

Aujourd'hui encore, l'employabilité apparaît comme un élément majeur de la relation d'emploi, voire comme une nouvelle dimension de la gestion des ressources humaines. Mercier (2011), ouvrant la voie à de nouvelles réflexions organisées au sein de la littérature, autour d'une vision anglo-saxonne et européenne de l'employabilité, la décline en deux composantes : l'employabilité initiative pour les anglo-saxon et l'employabilité interactive pour les européens.

Parlant de l'employabilité initiative, elle est envisagée comme la valorisation d'un ensemble d'éléments discriminants, de caractéristiques psychologiques qui prédisposent un individu à s'adapter de façon proactive, dans son travail et sa carrière et de saisir les opportunités de carrière qui s'offrent à lui. Fugate et Al (2008), mettent ainsi l'accent sur un nombre de déterminants, de caractéristiques d'ordres individuels qu'ils nomment « prédisposition ». Autrement dit, l'individu « employable » est celui qui possède certaines caractéristiques, lesquelles sont organisées en trois dimensions selon Fugate et Al (2008) :

- l'ouverture au changement dans le travail ;
- la résilience au travail et dans la carrière ;
- la pro activité dans le travail et la carrière ;
- la motivation dans la carrière ;
- l'identité de travail.

S'agissant de l'employabilité interactive axée sur les attributs individuels, elle met davantage l'accent sur les caractéristiques du marché du travail et le jeu des acteurs institutionnels, en ceci que l'employabilité comme le souligne Gazier (1999) est envisagée comme « la capacité que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché du travail ». Elle intègre ainsi les facteurs individuels, les facteurs organisationnels, les facteurs collectifs, les facteurs

économiques, les facteurs sociologiques et politiques. En conséquence et contrairement donc à la vision anglo-saxonne, l'employabilité interactive fait des entreprises des parties prenantes dans le développement de l'employabilité de leurs salariés.

La notion d'employabilité est présente dans l'entreprise, sur le marché de l'emploi, dans les stratégies individuelles que développent les diplômés. Dans chacun de ces univers, elle recouvre des réalités multiples, engage des démarches et des outils de gestion des ressources humaines hétérogènes tout en nécessitant des mesures spécifiques. L'employabilité s'évalue dans le cadre des transformations profondes et accélérées du marché du travail, ces transformations pèsent particulièrement sur l'insertion des jeunes diplômés.

Un des buts de la gestion prévisionnelle du personnel est d'identifier les emplois porteurs et les métiers en régression, elle a ensuite pour mission de transformer les possesseurs de qualifications menacées en candidats potentiels aux postes en développement. Le salarié de son côté doit être attentif à l'entretien de ses connaissances, voire leur amélioration ; il devient alors acteur de sa propre formation et responsable de sa capacité à occuper un emploi.

Longtemps avant, l'employabilité a été centrée sur l'individu. A l'heure actuelle, l'entreprise devient partie prenante dans le développement de l'employabilité de ses salariés. Le déplacement du curseur de l'individu vers l'entreprise met donc l'accent sur une coresponsabilité dans le développement et le maintien de l'employabilité des individus. Mais l'employabilité ne doit pas être uniquement perçue comme une action citoyenne, philanthropique de l'entreprise qui irait contre sa propre performance. En effet, si celle-ci est certes source de coûts immédiats, à court terme, notamment en matière de formation, elle s'inscrit néanmoins pleinement au sein de la stratégie de l'entreprise par les dimensions d'attractivité et de fidélisation qu'elle promeut. Pour Savall et Al, l'attractivité de l'entreprise à l'égard de l'extérieur et la fidélisation des talents ainsi attirés d'une part et la satisfaction de ses salariés d'autre part, permet de concilier les objectifs économiques et les objectifs sociaux d'apparence contradictoires.

Formations supplémentaires et marché de l'emploi au Cameroun

2.2.5. Formations supplémentaires et employabilité

Au plan institutionnel, la formation professionnelle initiale identifie deux voies, celle de l'enseignement scolaire et celle de l'alternance. Elles se distinguent essentiellement par le fait que dans le second cas, et selon Porscher (2007), c'est la structure de formation qui « complète

la formation en entreprise et s'appuie sur elle », tandis que dans la voie de l'école, « c'est l'entreprise qui complète la formation reçue dans l'établissement et s'appuie sur elle » Parmi les propositions sociales qui sont accolées à la professionnalisation, s'il en est une qui s'ancre dès sa définition dans une articulation entre « théorie » et « pratique », savoir et expérience, c'est bien en effet celle de l'alternance. Dans cette perspective, l'alternance constitue une pédagogie spécifique dont les caractéristiques essentielles font souvent référence à l'apprentissage. Ainsi, la priorité est donnée à la formation en entreprise, les formateurs s'appuient sur les vécues en entreprise pour concevoir la progression pédagogique, il s'agit donc de s'appuyer sur le contexte pour formaliser le modèle explicatif et l'appliquer au concept étudié.

La répartition des activités entre l'entreprise et l'établissement sur la base d'une planification s'effectue sur la base des travaux susceptibles d'être proposés aux apprentis dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle Mayen (2007) énonce que : « quand on veut résoudre un problème de professionnalisation, on convoque l'alternance et l'expérience ».

La notion d'alternance et celle de stage en entreprise sont des notions avec des espaces de significations communs mais aussi distincts. Les deux se rapportent du terrain qui renferme un espace-temps complémentaire à celui du lieu de formation. Le stage souffre parfois d'un déficit d'image par rapport au second, il est associé davantage à la découverte d'un univers professionnel, à une alternance « juxta positive » ou « associative », plutôt qu'à une alternance avec ses lettres de noblesse.

L'alternance juxta positive parfois appelée « fausse alternance » (Malglave, 1994) voit l'enseignement et le stage cohabiter sans liens formalisés. La disjonction des deux lieux est posée : les savoirs acquis en centre de formation ne sont pas en tant que tels transposables en situation de travail et inversement les situations de travail ne sont pas appréhendées comme étant des lieux d'apprentissage. Les rapports entre les deux lieux sont uniquement administratifs, le départ et le retour de l'apprenant de l'entreprise ne sont pas préparés et exploités sur un plan pédagogique.

L'alternance associative ou approchée enchaîne le centre et l'entreprise, la seconde étant envisagée comme une mise en application des enseignements dispensés dans la première. L'organisme de formation associe l'entreprise à la formation de l'apprenant en tant que période d'immersion. C'est un cadre offert pour expliciter les savoirs et techniques apprises en formation. Cette forme d'alternance, la plus répandue, est liée au fait que, sur le plan historique,

c'est l'école qui est allée vers l'entreprise et non l'inverse. Nous nous retrouvons dans une alternance de forme déductive qui s'oppose à une alternance de forme inductive qui s'appuie sur l'expérience pratique pour illustrer les enseignements. Mais, il reste que cette modalité d'alternance est avant tout institutionnelle, les deux entités que sont l'entreprise et le centre de formation sont toutes deux dans la même perspective de professionnalisation de l'apprenant. Elles sont partenaires, mais sans réels liens fonctionnels et surtout sans placer l'apprenant au centre du dispositif de formation.

L'alternance intégrative quant à elle réunit dans un système d'intérêt convergent et complémentaire les acteurs de l'entreprise, ceux du centre de formation et l'apprenant lui-même. Ici, l'apprenant est au centre du dispositif, les objectifs et contenus des différentes séquences doivent lui permettre d'acquérir progressivement le bagage théorique et technique afférent au métier. Dans cette perspective, l'entreprise au regard de Fernadu-Oudet (2007) doit « être considérée non seulement comme un lieu où l'on applique ce qu'on a appris, mais aussi comme un lieu où l'on questionne ce qu'on a appris, où on le met en perspective, où on lui donne du sens et vice versa ».

Cependant, Malglaive (1994) nous invite à reconsidérer les deux logiques radicalement différentes que sont celle de l'enseignement et de celle de production, car elles ne peuvent et ne doivent pas nécessairement coïncider. Ce qui est à prendre en compte c'est « la dynamique structurelle des compétences, et cette dynamique impose de compter avec le temps ».

Sur le plan législatif, l'alternance implique l'existence d'un contrat de travail, soit un contrat d'apprentissage, soit un contrat de professionnalisation. Elle implique également un tutorat institutionnellement identifié et des liens étroits entre les apprentissages en centre de formation et l'activité sur le lieu du travail. Une autre distinction concerne la nature diplômante ou non de la formation en alternance : l'Alternance désigne toujours des formations permettant l'accès à un diplôme tandis que le stage désigne toutes formes de séquences en milieu professionnel.

L'alternance permet de sortir par le haut de l'opposition appauvrissant entre théorie et pratique, Pour Vanhulle (2007), l'alternance est le lien entre la théorie et la pratique en matière de formation, elle permet qu'il y'ait une synergie d'action entre la théorie apprise à l'école et la pratique de cette théorie qui se fait en entreprise. L'alternance organise une mise en tension de la circulation des savoirs entre les savoirs homologués, c'est-à-dire prescrits par des orientations officielles et qui déterminent les programmes, et les savoirs savants issus de la

recherche et qui encadrent une profession, les savoirs disciplinaires transformés en savoirs enseignables, les savoirs issus d'experts de la profession et les savoirs expérientiels composés « d'habitus, de sens commun, de connaissances variées et incorporées dans des modes de penser et de faire ». D'autres tensions traversent l'alternance telles que : la tension entre le niveau institutionnel et le niveau des acteurs, la tension entre les besoins de main d'œuvre qualifiée d'un secteur d'activité précis et les objectifs de formation plus généraliste ou encore plus transversaux et tournés davantage vers l'acquisition d'une identité professionnelle.

Enfin la tension qui apparaît dans la nécessité de formaliser les indicateurs de progression et de validation aboutissant à l'obtention du diplôme. Dans cette logique, Merle et Théry (2012) soulignent que : « tant que la confrontation à l'exercice en grandeur réelle d'une activité dans les conditions réelles de l'entreprise, de l'atelier de production ou de l'organisme qui délivre un service, sera considérée comme un simple moment d'application dont le résultat ne compte pas vraiment au regard des notes obtenues dans les exercices plus scolaires, on ne rendra pas crédible, aux yeux des jeunes, l'idée de l'alternance ».

Sur le plan pédagogique, Landry (2002) pense l'alternance comme une « articulation » qui vise à favoriser l'enchâssement des lieux et des contenus, le rapprochement des savoirs à enseigner avec les situations concrètes ». Ce dernier voit en l'alternance la transformation des savoirs savants qu'on reçoit dans les universités en savoir-faire qu'on expérimente dans les milieux de travail et en entreprise. Clot souligne à cet effet que l'activité dans le centre de formation et celle sur le terrain n'ont pas les mêmes objets ni les mêmes destinataires. Plutôt que de vouloir les harmoniser, il s'agit plutôt de concevoir des démarches qui permettent aux étudiants de développer leur « pouvoir d'agir », dans l'un et l'autre de ces espaces.

En définitive et au regard de ce qui précède, nous constatons avec Champy-Roussenard (2008) que l'alternance mérite de penser à ses conditions de mise en œuvre sur les plans de la vie. L'accent devrait être mis au niveau des institutions de formation qui la mettent en œuvre et au niveau des acteurs qui la mettent en jeu, dans la mesure où ils contribuent à ses modalités de réalisation. L'alternance organise un partage des tâches entre l'école et l'entreprise, elle contribue à l'atténuation des frontières entre travail et formation.

Du côté des institutions éducatives, la valeur et l'attractivité des diplômes sont évaluées à l'aune de leur capacité à professionnaliser. Et du côté des milieux professionnels, ceux-ci deviennent des contextes d'apprentissage ouvrant à la société de connaissance.

Pour les formations du supérieur, Vanhulle et Al (2007) proposent de penser que selon les logiques, l'alternance peut apparaître comme « une désuniversitarisation de la formation ou comme une universitarisation de la pratique ».

Les dispositifs dits « d'accompagnement » semblent de plus en plus présents aujourd'hui et fortement associés aux démarches de professionnalisation. Ils peuvent être proposés dans le cadre de la formation par alternance. Il s'agit alors du tutorat et dans le cadre de parcours d'insertion du parrainage. Ils ont bien pour fonction l'aide à la mise en situation de travail, de manière à augmenter l'efficacité de celle-ci. Boutinet, (2002) estime que l'émergence des situations d'accompagnement caractérise un changement de civilisation vers 1970-1980, lorsque « les grands intégrateurs de la famille, de l'école, de la religion et de la vie professionnelle se sont mis à dysfonctionner de façon caractéristique ». L'accompagnement devient alors la façon de gérer les situations limites des situations de crise ou des bifurcations problématiques.

L'accompagnement dans cette perspective « exprime la superposition d'un nouveau paradigme existentiel à un ancien en voie d'usure, pour penser cette préoccupation lancinante que constitue depuis une génération, l'insertion ». En surimpression du projet, ce nouveau paradigme de l'accompagnement évoque donc ce parcours interminable, jamais assuré, qui fait passer notre errance jeune ou adulte de transition en transition. (P.7).

À cet endroit, des pratiques présentent des configurations fluctuantes qui sont : le coaching et l'idée d'entraînement, le *counselling* et l'idée de conseil, le tutorat et l'apprentissage ou la socialisation. De nos jours, le tuteur a davantage le rôle de facilitateur. Le mentoring et l'idée d'éducation venant des États – unis que Maéla, (2002, p.42) définit de la manière suivante. « Le mentor fait partie de ces figures d'accompagnement qui se justifient par le fait, qu'un individu ne peut se développer par le seul contact avec des pairs, il a besoin d'être au contact avec les aînés ». Le compagnonnage et l'idée de transmission, le sponsoring et l'idée de parrainage, la médiation entendue ici comme, l'instauration d'un « tiers formant » dans les expériences d'autoformation, les pratiques de remédiation cognitive.

L'alternance n'occupe pas encore à ce jour, une vraie place dans l'équilibre général du système éducatif et elle n'a pas contribué fondamentalement à mélanger les cartes notamment en ce qui concerne l'orientation vers les filières professionnelles qui continuent de se faire par défaut.

Merle et Théry déplorent la main d'œuvre gratuite que constituent les stagiaires, au détriment de la part de risque et de la responsabilité partagée, que devrait représenter l'embauche d'un jeune et notamment l'embauche en contrat d'alternance. Les contrats en alternance sont, pour une partie des jeunes, une voie royale vers l'embauche, l'entreprise positionnant ce contrat comme faisant partie de sa politique de recrutement.

- **Sollicitation des filières professionnelles**

La professionnalisation est une priorité du chef de l'État camerounais, son Excellence Monsieur Paul Biya. En effet, dans son discours à la Nation à l'occasion de la fin d'année 2012 et du nouvel an 2013, il a accordé une place non moindre à la question du chômage des jeunes, diplômés ou non. Il s'est convaincu que la professionnalisation, au centre de la réforme du système éducatif du pays, est la meilleure solution au chômage. Les offres de Licences et de Masters Professionnels dans les établissements de l'Université de Yaoundé I sont un exemple de mise en œuvre de l'instruction du chef de l'État. Les formations professionnelles constituent un moyen efficace pour assurer l'adéquation formation-emploi.

C'est pourquoi, à la FALSH, sont créées des filières professionnelles suivantes :

- ↳ **production cinématographique.** Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré : Master Professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ **sémiotique et stratégies.** Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré : Master professionnel. Débouchés suivants : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *études Euro-Africaines en sciences sociales du développement en Afrique.* Durée de 2 ans. Diplôme délivré, Licence professionnelle. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *tourisme et Hôtellerie.* Durée de formation, 01 an. Diplôme délivré, Licence professionnelle. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *aménagement Touristique des Territoires.* Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *urbanisme, Aménagement et Développement urbains.* Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.

- ↳ *traduction et Interprétation*. Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *systèmes d'Informations Géographiques (Cartographie, Télédétection, Géomatique)* : durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *genre et Développement* : durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.
- ↳ *Panafrican Master and PHD in African Languages (PAN-MAPAL)*. Durée de formation, 02 ans. Diplôme délivré, Master professionnel + Doctorat. Débouchés : Administration publique et privée, Auto-emploi.

Source : <https://kamerpower.com/> [page consultée le 14/12/2021].

2.2.5.1. Structures étatiques de recrutement des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.

Les métiers de l'enseignement : Il s'agit d'un débouché privilégié, mais non exclusif, d'une formation en Lettres modernes. Grâce à nos enseignements, l'étudiant peut se présenter dans les meilleures conditions aux divers concours de recrutement des enseignants (ENS, ENSET, ENIEG, INJS). L'obtention de ces concours garantit un emploi stable dans la fonction publique, dans la mesure où nos spécialisations portent sur la langue et la littérature françaises, l'étudiant à l'opportunité d'accéder au métier d'enseignant de français.

Les métiers de la recherche : L'Université a aussi pour mission de former des chercheurs dans toutes les disciplines. La Licence en Lettres modernes françaises s'ouvre sur l'étude à travers le programme de recherche et, par la suite, l'étudiant peut préparer un Doctorat s'il en a les aptitudes. Il peut alors envisager un recrutement comme Assistant des Universités ou comme chercheur dans des organismes de recherche comme le Centre National de l'Éducation (CNE).

Les métiers de l'information et de la communication (journalisme, médias, communication...) : il s'agit des métiers qui nécessitent à la fois une excellente maîtrise de la langue française et des techniques d'expression, et un bon niveau de culture générale. Grâce à la formation offerte en Lettres modernes françaises les étudiants sont particulièrement bien

préparés. Le grand avantage est d'ailleurs que l'étudiant de Lettres modernes peut se spécialiser dans les métiers de l'Information et de la Communication à différents moments de son cursus.

La Fonction publique : Au-delà des opportunités offertes par certaines grandes écoles citées dans le cadre de l'enseignement, les études en Lettres modernes françaises peuvent conduire à l'administration générale, par le biais d'une admission à l'ENAM, aux corps des fonctionnaires de la police et des gardiens de prison, ainsi que dans les administrations municipales, à travers l'École d'administration municipale de Buea. Il y a également les concours directs d'intégration à la fonction publique. Par nos enseignements, l'étudiant de Lettres modernes françaises développe son esprit critique et ses capacités d'analyse et de synthèse. Il apprend à élaborer une réflexion personnelle, mobiliser toutes ses connaissances pour l'étayer et lui donner une forme capable de convaincre, à l'écrit comme à l'oral.

Difficultés d'insertion professionnelles des diplômés au Cameroun

Comme l'indique Nkeck (2021), la professionnalisation des enseignements s'appuie aussi sur la loi n° 005 du 16 avril 2001. En 2012, après l'avènement de la réforme LMD, un vaste projet de rénovation pédagogique est lancé, doublé de deux séminaires de pédagogie universitaire. De 2014 à 2016, il y a eu création des options professionnelles. En 2017, les choses se précisent, notamment avec la nouvelle gouvernance universitaire visant l'arrimage au système LMD fondé sur l'APC avec au centre la professionnalisation et l'employabilité.

Malgré les efforts déjà consentis et la bonne volonté des autorités camerounaises, il nous semble que le Cameroun forme des citoyens qui manquent de débouchés dans leur environnement et s'expose à la fuite des cerveaux. La professionnalisation de l'Enseignement Supérieur qui est en cours depuis plus de deux décennies dans les universités peine à se traduire dans les faits. On demeure dans la promotion des filières traditionnelles qui ont montré leurs limites dans l'insertion professionnelle. La création de quelques filières professionnalisantes ne résout pas le problème. D'ailleurs, ces filières dites professionnalisantes souffrent de plusieurs lacunes, notamment : le manque de matériel pédagogique, le déficit d'un encadrement de qualité, le manque de partenariats avec le monde professionnel, ce qui se traduit par un faible taux d'insertion professionnelle des lauréats. Ces filières de formation ne sont toujours pas adaptées aux besoins de la demande d'emploi.

Le problème de professionnalisation de l'enseignement ne doit pas se limiter uniquement aux étudiants, mais aussi aux candidats à la haute administration publique. Le

manque de professionnalisation de la gestion publique peut être une explication plausible à la mauvaise gouvernance. On observe que les cadres de formation technique ou scientifique sont nommés à des postes de responsabilité sans aucune mise à jour sur les principes de gestion administrative, financière et/ou managériale.

2.3. THÉORIES DE REFERENCE DE LA RECHERCHE

Larousse 2017 définit une théorie comme étant « l'ensemble des règles et de lois systématiquement organisées qui servent de base à une science et donne l'explication de nombreux phénomènes ». Kerlinger cité par Amin (2005), définit aussi une théorie comme étant « un ensemble de faits inters reliés, des définitions et des propositions qui présentent des phénomènes de manière systématique en spécifiant les relations entre les variables dans le but de les expliquer ».

En effet, les théories explicatives sont un ensemble d'idée ou des courants soutenus par les chercheurs qui expliquent les relations entre les différentes variables de l'étude. Il s'agit dans cette étude notamment la théorie

2.3.1. La théorie du capital humain

Gary Stanley Becker est le fondateur de la théorie du capital humain. De façon synthétique, la théorie du capital humain est la théorie selon laquelle il existe un capital humain, quelque chose chez l'homme qui se capitalise.

Il y'a donc une notion d'investissement, et non de consommation. En éducation, cela se rapporte aux dépenses investies dans l'apprentissage de quelqu'un en vue d'accroître sa valeur productive. La théorie du capital humain analyse l'apport de la formation à la croissance, Becker propose une analyse économique rationnelle des choix individuels en matière d'éducation. Cette théorie d'inspiration libérale, conduit à s'interroger sur la fonction du système scolaire.

Becker est convaincu qu'il est possible d'évaluer les déterminants économiques qui influencent même de façon minime l'ensemble des comportements humains. Son analyse des processus de choix s'inscrit dans la pensée néo-classique qui présente selon lui les meilleurs outils d'analyse des relations sociales. Becker définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoirs faire, etc. ».

Pour lui, chaque travailleur a un capital propre qui lui vient de ses dons personnels, innés et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par l'hypothèse de revenu. Le capital humain est un actif, un patrimoine, un stock susceptible de procurer un revenu. Le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements.

Si un investissement est une opération réalisée par un agent économique consistant à acquérir des moyens de production, dans le cas particulier du capital humain, il s'agit pour l'investisseur d'accroître son potentiel productif, sa productivité future et donc son salaire. Le salaire étant considéré comme le rendement du capital humain, la rémunération de l'investissement dans l'éducation. Le capital humain permet donc la valorisation du capital physique parce qu'il est incorporé, il est « produit » avec un capital intellectuel, de mémorisation et d'un temps donné. La personne qui se forme ne peut pas se démultiplier comme une entreprise pourrait démultiplier ses unités de production.

Le coût d'un investissement en capital humain comprend les coûts de la formation ou de l'éducation en elles même (les frais de scolarité.....), les coûts entraînés par ce choix (logement universitaire, déménagement.....) et le coût de renoncement à ce qu'aurait rapporté le choix inverse.

C'est le coût d'opportunité qui désigne le salaire qui aurait été perçu en entrant sur le marché du travail au lieu de poursuivre ses études. Un individu peut consentir à retarder son entrée sur le marché du travail, et à changer son arbitrage travail/ loisirs, parce que le salaire qu'il attend ensuite est supérieur à celui qu'il aurait eu puisque chaque année supplémentaire passée en formation, même si elle augmente le revenu futur, rapporte moins que la précédente. L'investissement en capital humain en général, est rentable lorsqu'il permet d'obtenir un salaire plus élevé qui permet de rembourser les frais d'investissement de départ.

La théorie du capital humain souligne que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salaires et donc la rentabilité de l'entreprise ; cet investissement passe par la formation et Becker en distingue deux sortes : la formation générale acquise dans le système éducatif et augmente la productivité de l'agent dans toute Entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Dans cette perspective, les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une

personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer.

Quant à la formation spécifique, elle augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci. La firme n'accepte le financement de la formation que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement. Le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein mais inférieur à sa productivité en valeur, la différence avec le salaire versé représentant la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise.

La valeur de l'investissement dans une formation est perdue lorsque le contrat de travail est interrompu. Elle ne peut être renouvelée qu'au prix de nouveaux investissements. Cette distinction entre formation générale et formation spécifique présente un intérêt pour analyser les déterminants du « turnover » et pose les bases d'une réflexion sur les coûts de transaction sur le marché du travail.

En faisant de l'individu un être maximisant ses revenus futurs en arbitrant entre travailler et se former, la théorie du capital humain n'aborde pas le caractère collectif du processus d'accumulation de connaissances. Dans cette perspective, la théorie du capital humain introduit l'idée d'éducation comme bien collectif. Becker considère que la formation générale peut être fournie par l'Etat ou directement payé par l'individu, tandis que les entreprises ont intérêt à financer la formation professionnelle spécifique. Ces constats permettent de justifier l'intervention de l'Etat dans l'investissement en capital humain au travers de l'éducation gratuite qui permet de dégager des externalités positives.

La théorie du capital humain fait donc de la formation un investissement comme un autre, générateur d'externalités. Elle est dans la stricte ligne de l'école néoclassique puisqu'elle retient l'idée d'un arbitrage rationnel des individus en situation d'information parfaite. Elle considère aussi que sans éducation, la force de travail est indifférenciée. Elle a pu contribuer à valoriser la formation des travailleurs et les politiques d'éducation. La théorie du capital humain renvoie donc à un arbitrage effectué par les individus. L'arbitrage porte entre le présent et le futur dans le sens qu'une personne peut préférer un revenu immédiat ou un gain espéré supérieur dans le futur.

Des critiques ont été adressées à la théorie du capital humain. Pour certains auteurs, l'école a moins pour fonction d'apprendre que de sélectionner. Si les employeurs préfèrent les

candidats plus instruits, ce n'est pas parce que l'école les a rendus plus productifs, mais parce qu'elle a opéré un tri et que ceux qui restent ont forcément plus de probabilité d'être les meilleurs, comme Chez Becker pour qui l'école apporte un plus. Il convient de rappeler que même si l'éducation contribue de façon irréversible à la croissance économique, cette contribution n'est possible que lorsque les structures économiques sont capables d'absorber tous les diplômés. La théorie du capital humain oublie que la fonction première de l'école consiste à l'éveil des consciences et au renforcement de la cohésion sociale. Cette théorie ne rend pas compte des effets de l'éducation sur les comportements privés et sociaux. Elle ne s'intéresse pas au processus d'acquisition et de transmission des connaissances et des compétences, mais plutôt au revenu futur qu'elles engendrent. Du point de vue théorique, des approches remettent en cause la logique du capital humain. Il s'agit des théories du filtre et du signal.

2.3.2. Les Théories du filtre et du signal

La théorie du filtre (Kenneth Arrow) formule l'hypothèse que l'éducation est utilisée par les entreprises non pas tant parce qu'elle garantit l'acquisition d'un certain nombre de savoirs et de compétences mais parce qu'elle sert à sélectionner, à filtrer les individus ayant les plus grandes aptitudes productives.

En d'autres termes, les entreprises font confiance à l'école pour identifier les meilleurs élèves et utilisent les diplômes comme des indices que les titulaires disposent des caractéristiques et qualités qu'elles recherchent (sans que l'école n'ait nécessairement contribué à les développer). Cette théorie rend compte du fait que les exigences éducatives pour accéder à divers emplois sont augmentées rapidement sans que ceux-ci n'aient changé substantiellement. Elle explique aussi le fait que des individus puissent être employés dans des emplois qui ne correspondent pas toujours à leur formation.

Pour les théoriciens du filtre, l'école sert seulement à classer, l'employeur ne sait jamais si le candidat qui sollicite un poste fera l'affaire. Il en est donc réduit à limiter l'incertitude par l'observation de certains critères visibles. La sélection peut s'appuyer sur des recommandations extérieures, sur des liens de parenté, sur le comportement ou sur le parcours antérieur. C'est à ce niveau que l'école intervient dans la notoriété de la formation, la longueur et la qualité du parcours scolaire, facteurs qui servent à réduire l'incertitude et à guider le choix final de l'employeur.

Les études empiriques de Jacob Mincer permettent d'observer qu'un individu procède à des choix d'investissement en capital humain à chaque étape de son cycle de vie. Le système éducatif ne forme pas systématiquement la main d'œuvre. L'obtention d'un diplôme marque la fin d'une première étape d'acquisition d'une formation globale et le début d'une période d'acquisition d'un savoir plus spécialisé, des compétences techniques après l'entrée dans la vie active. Cette seconde étape peut prendre plusieurs formes. Les processus d'apprentissage informels liés à l'expérience dans la production comme le « Learning by doing » présenté par Arrow.

Pour Arrow, la formation et en particulier le diplôme, sert à apporter l'information sur les qualités des individus. L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier, afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche. Arrow s'intéresse aux coûts et avantages pour la collectivité d'un tel processus.

La théorie du signal avec pour principal promoteur Michael Spence est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. Elle postule que l'éducation n'est pas un moyen d'augmentation du capital humain, mais un moyen de sélection. Pour Spencer, les individus investissent dans l'éducation pour envoyer des signaux aux employeurs. L'employeur ne connaît pas la productivité ou le potentiel de la personne qu'il embauche, en conséquence, il se fonde sur la confiance qu'il fait au système éducatif à travers le diplôme ou le niveau de formation pour classer les individus.

Spence construit l'hypothèse que les études ne sont pas un investissement pour augmenter le capital humain, mais un simple moyen de sélection. Il y'a lieu dans ce cas de remettre en cause la rentabilité sociale d'une éducation qui comporte des coûts importants sans pour autant améliorer la productivité des travailleurs. Le diplôme obtenu est donc simplement un signal pour l'employeur, c'est une preuve que l'agent est meilleur que les autres. Dans cette approche, les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Reste donc aux postulants de choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal, soit celle qui offre plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement.

En somme, dans un contexte d'accentuation de la poursuite des études, la théorie du capital humain reste pertinente pour analyser la demande d'éducation et justifier une relation positive entre l'éducation et les salaires mais aussi entre l'éducation et l'emploi. Il est par

ailleurs tout à fait envisageable que la sélection selon les titres par les employeurs, donne une incitation à produire le signal qui maximise la probabilité d'être sélectionné. Cette incitation résulte justement du taux de rendement privé de l'investissement en éducation. On parvient ainsi au point de vue de Blaug qui parle de la complémentarité des théories du capital humain et du signalement

A la sortie du système éducatif, le diplômé passe le plus souvent par une période de recherche de l'emploi. La théorie de la quête est privilégiée par la majorité des économistes néoclassiques pour analyser cette phase de recherche, (Vincens, 1981), dans la mesure où elle permet de fournir des informations sur l'influence de certaines variables dans le processus de recherche d'emploi du jeune comme le coût de la recherche, la possibilité d'acquérir de l'information sur les offres d'emploi, l'acceptation des petits boulots, ou bien l'influence de la période passée au chômage. Au cours de la recherche d'emploi, le niveau d'étude semble corrélér positivement avec l'intensité de recherche de l'emploi comme le montrent certains travaux se référant à la théorie de la quête, Moreau, Visser, (1991) et Wadsworth, (1990).

Aucune explication théorique ne peut cependant pas, a priori établir sans ambiguïté l'impact du niveau d'éducation sur l'accès à l'emploi, surtout pour de proches niveaux d'éducation. La poursuite d'études peut inciter les jeunes à augmenter leur salaire de réserve et à refuser certains emplois que les non diplômés peuvent accepter, augmentant ainsi leur durée d'accès à l'emploi. L'âge, l'expérience sur le marché du travail, permettent d'augmenter la productivité de la recherche. L'individu étant non seulement mieux informé lorsqu'il est déjà intégré dans le marché du travail, mais également plus performant dans l'art de sélectionner. Les offres ou de se présenter aux entretiens d'embauche.

La richesse de ces travaux et le rapport dans le cadre de l'insertion des jeunes masquent cependant certaines difficultés. Comme le soulignent Pedersen et Westergaard N, (1993), de nombreux progrès doivent être faits pour améliorer les méthodes et harmoniser des résultats parfois paradoxaux. Par ailleurs, certaines hypothèses demeurent parfois trop restrictives dans le domaine de l'insertion des jeunes. Espinasse, (1996). De plus, les études empiriques montrent que les jeunes ne semblent plus avoir l'occasion de refuser de nombreuses opportunités d'emploi et acceptent le plus souvent la première offre d'emploi reçue. Pour Gravot, (1993), l'insertion des jeunes dépend en définitive ou en dernier ressort de l'acceptation par l'employeur et est donc affectée par le comportement de ce dernier. Les modèles de signalement, la théorie du filtre, et les modèles de concurrence dans l'accès aux emplois,

considèrent l'éducation et les principales caractéristiques des chercheurs d'emploi, comme des informations permettant de les classer et d'identifier leurs potentiels.

Pour la théorie du filtre formalisée par Arrow (1973), et d'après les travaux des sociologues, Berg (1970), la productivité est complètement déconnectée du niveau d'acquisition du capital humain, à la différence de Spence (1974), qui pense que, les individus peuvent se différencier selon deux critères, les indices qui concernent leurs caractéristiques personnelles, intrinsèques des individus, et des signaux que l'individu peut modifier. A l'exemple du niveau du diplôme ou l'expérience professionnelle. Les employeurs peuvent alors associer des indices relativement bas à des caractéristiques jugées indésirables, ouvrant par conséquent la voie à la discrimination statistique. Phelps, (1972).

La théorie pour la concurrence pour l'accès aux emplois, Thurrow (1974) apparaît comme une variante de la théorie du filtre, dans la mesure où, les compétences nécessaires pour occuper un emploi sont acquises sur le poste de travail. L'expérience professionnelle et notamment l'appartenance à l'entreprise est valorisée par l'employeur, et le diplôme se justifie, parce qu'il représente un indicateur de l'attitude à être formé. Cependant, le jeune sorti du système éducatif, sans expérience professionnelle se voit situé à la queue de la file d'attente.

De même, l'employeur ne peut uniquement se baser sur les diplômes, les signaux ou les indices pour connaître la productivité des individus dans l'emploi proposé. Les modèles de Job Matching permettent de modéliser la relation d'emploi en fonction de la qualité de l'appariement. Les candidats sont plus ou moins bien appariés à un emploi et disposent donc de productivités différentes qui ne pourront pas être évaluées qu'après une relation de durée. Dans ces conditions, tout stage ou tout travail effectué par un jeune chercheur d'emploi dans l'entreprise sera un indicateur plus ou moins important de sa productivité dans l'emploi.

A la différence des approches précédentes, la théorie de la segmentation divise le marché de travail en deux : le marché primaire et le marché secondaire, qui sont eux même divisés en plusieurs composantes. Doeringer, Piore, (1971). L'expérience et l'apprentissage sont privilégiés par les employeurs et sont généralement mieux rémunérés surtout dans le secteur primaire. Le niveau d'instruction sert d'instrument de sélection pour rentrer dans les différents marchés, mais le recrutement dépend le plus souvent des règles établies dans l'entreprise et la plus forte composante de la compétence s'acquiert généralement par la formation en entreprise. Dans ce cas, le jeune diplômé « outsider » ne peut se substituer directement aux travailleurs expérimentés « insider », sans passer préalablement par cette formation, Lindbeck, Snower,

(1988). En outre, comme le rappelle Vincens. J (1997) en reprenant les travaux d'Akerlof (1981), certains emplois exigent des seuils minima de productivité en dessous desquels, l'individu ne sera pas embauché indépendamment du salaire. Les jeunes peu expérimentés sont dans ces conditions expulsés vers des marchés du travail secondaire, où la stabilité professionnelle est problématique, Vernieres, (1993, 1997)

Dans la même ligne des idées, il est à signaler également que les jeunes à la recherche d'un emploi, comme l'entreprise qui les recrute ou les établissements qui assurent leur formation, ne sont pas repartis de façon homogène dans l'espace. Différentes études ont montré l'importance déterminante de ces disparités spatiales, dans les choix de scolarisation, dans la poursuite des études et donc dans les stratégies d'insertion. Caroff, Simon, (1988), Mingat, (1992) ; Diederichs, (1995). La présence des lycées, des universités, de filières spécialisées, leurs performances et leur réputation, influencent les choix des poursuites d'études et les stratégies d'insertion des jeunes. De même, le maintien de fortes hétérogénéités dans la répartition spatiale de la demande de travail, ainsi que la conjoncture économique qui touche inégalement ces espaces, ne sont pas sans effets sur les trajectoires d'insertion des jeunes, Coing, Destephanis, Espinasse (1981), Mallet (1981). Dès lors, les parcours d'insertion des jeunes ne peuvent pas être indépendants de l'environnement économique et de la demande locale de travail. Pour Jayet, (1988), les structures économiques d'un espace géographique déterminent les trajectoires d'insertion qui y sont possibles. Dans le même sens, plusieurs travaux empiriques sur l'insertion des jeunes semblent confirmer l'existence d'une segmentation spatiale du marché du travail des jeunes, Allaire, (1993), Allaire ; TAHAR.Chartier (1994). Les effets nationaux sont également primordiaux si l'on veut avoir une vision globale de l'insertion des jeunes. Les politiques éducatives ainsi que les dispositifs publics d'aide à l'insertion, ont une importance primordiale sur la concurrence entre jeunes, mais également entre générations, Germe, (1986).

Au total, la théorie économique fournit de nombreuses explications aux disparités d'insertion des jeunes à leur sortie du système éducatif. Ces analyses, parfois opposées, insistent toutes sur le rôle du diplôme et de l'éducation pour comprendre l'insertion. L'éducation et le diplôme ne sont cependant qu'une simple composante de la compétence nécessaire pour accéder à un emploi. D'autres facteurs comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté ont souvent autant d'importance, dans la construction de cette compétence qui peut évoluer en fonction du type d'emploi et de types de marchés. A l'extrême, les différents indices comme le sexe ou la race, les relations sociales, sont des éléments de la compétence dans la mesure où

elles peuvent modifier les chances d'être embauché et donc d'acquérir du savoir-faire. Dans un contexte de pénurie d'emploi, les individus les moins compétents seraient les jeunes sans expériences professionnelle, sans diplôme, sans capital social et présentant des indices défavorables pour l'employeur. Néanmoins, certains jeunes peuvent accéder rapidement à un emploi stable et bénéficier d'un effet de hasard, Beduwe, Dauty, (1996). De ce fait, le diplôme est un des facteurs d'insertion.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Le chapitre précédent a servi de passer en revue les écrits qui ont abordé d'une manière ou d'une autre le problème que nous traitons. À la suite de l'analyse de ces écrits, nous avons formulé les hypothèses d'étude. Le présent chapitre nous servira de cadre méthodologique. A propos, Grawitz (2004, p. 274), souligne que la méthodologie de la recherche est « *la branche de la logique qui étudie les principes et les démarches de l'investigation scientifique* ». La méthodologie est un ensemble de méthodes et des techniques guidant l'élaboration du processus de recherche scientifique. Pour Gauthier (1992), la méthodologie est l'art de diriger l'esprit humain dans la recherche de la vérité. La méthodologie décrit la démarche du chercheur dans ses investigations pour la collecte des données relatives à la vérification de ses hypothèses. Elle détermine donc la fiabilité et la crédibilité des résultats. De ce fait, le cadre méthodologique de notre travail indique les procédures méthodologiques ayant abouti à la collecte des données sur le terrain. Ainsi, ce chapitre intitulé cadre méthodologique s'articule donc autour des axes suivants : le type de recherche, la description du site d'étude, la population de l'étude, l'échantillon et la technique d'échantillonnage, la description des instruments de collecte et d'analyse des résultats.

3.1 TYPE DE RECHERCHE ET DÉVIS DE RECHERCHE

La recherche a pour but d'observer et décrire, de prédire, de déterminer les causes et d'expliquer les phénomènes. Il existe plusieurs types de recherche. Fonkeng, Chaffi et Bomba (2014) en distinguent une dizaine de types les plus utilisés en sciences sociales. Ce sont : la recherche historique, la recherche descriptive ou explicative, la comparaison, l'évaluation, la recherche expérimentale, la recherche-action, la recherche conceptuelle et théorique ou recherche empirique, la recherche fondamentale, l'étude de cas et l'enquête.

Parmi les variétés de différents types de recherche qui existent, notre recherche est descriptive de type corrélationnel. La recherche descriptive ou explicative décrit systématiquement un certain nombre de phénomènes. La recherche descriptive a pour objet la description détaillée d'un phénomène. Reposant sur des méthodes de collecte précises, elle nécessite une connaissance préalable de l'environnement et/ou du problème étudié. Elle a pour objet de rechercher les causes, les principes ou les lois qui permettent de rendre compte des faits. Autrement dit, la recherche de type descriptif consiste à décrire les variables c'est-à-dire, à trouver les relations, les différentes caractéristiques qu'elles ont entre elles.

D'une part, notre recherche est descriptive parce qu'elle procède par collecte d'informations sur les attitudes, les opinions et les comportements pour les décrire, en les quantifiant. La recherche descriptive est celle qui se base sur l'enregistrement et la description systématique des faits, éléments qui composent les événements que l'on veut étudier. Dans le cadre de la recherche descriptive, le chercheur n'influe pas sur le fonctionnement habituel, il tente tout simplement de cerner les relations de cause à effets, relève les faits et les lois qui les commandent (Nkoum, 2005). Cette idée s'inscrit dans la même logique que celle de Tsafak (2001, p.71) pour qui « *le but de la recherche descriptive est soit de vérifier les hypothèses qui supposent les relations de cause à effet ou de simples associations et corrélations entre des variables spécifiées, soit de décrire les relations quantitatives entre les variables.* » Somme toute, les études visant la confirmation d'une théorie à travers la vérification des hypothèses relèvent des recherches explicatives.

D'autre part, notre étude est aussi corrélationnelle dans la mesure où elle vise à mesurer le degré de dépendance entre deux variables et d'établir des relations quantifiables entre elles. Il s'agit alors d'établir la relation ou le lien qui existe entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'Enseignement Supérieur et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH.

Pour ce qui est du devis de recherche, Groux et al (2002) soulignent que dans la manière dont les sciences humaines et éducatives abordent les phénomènes qu'elles tentent d'expliquer, le courant empirique se base sur l'observation et suppose un travail de confrontation rigoureux à partir de données observables. Cette approche est elle-même marquée par deux grandes voies méthodologiques : la voie quantitative et la voie qualitative. La première s'applique sur grands nombre de cas et fait usage d'outils mathématiques et statistiques. Elle s'efforce de récolter de vastes séries de mesures relatives aux phénomènes étudiés et de dégager des hypothèses causales généralisables à d'autres situations. La seconde voie vise la compréhension exhaustive d'un nombre restreint de cas, chaque paramètre constitutif étant étudié dans tous ses détails, la spécificité de chacun des cas étant mise en évidence.

La présente étude s'est appuyée sur un devis de type mixte et faisant de ce fait appel à la méthode quantitative et qualitative.

➤ **La méthode quantitative**

Selon Creswell (2002), la méthode quantitative peut se définir ici comme étant ‘‘*a process of collecting, analysing, interpreting, and writing the result of a study*’’. Il s’agit donc d’un procédé systématique à suivre scrupuleusement afin de parvenir à des résultats fiables qui pourront être généralisés. Son usage en Science sociales est perceptible par les outils d’analyse mathématiques et statistiques pour décrire et prédire des phénomènes par des items préalablement opérationnalisés sous forme de variables susceptibles d’être mesurées.

➤ **La méthode qualitative**

Selon Martin (2021), la méthode qualitative peut être définie comme étant l’ensemble des méthodes et raisonnements utilisés pour analyser des données standardisées (c’est-à-dire des informations dont la nature et les modalités du codage sont strictement identiques d’un individu ou d’une situation à l’autre). C’est une recherche qui utilise diverses techniques telles que l’entretien, la documentation dans le but d’explicitier un phénomène humain ou social. Elle est souvent sur des études de cas ou sur un petit groupe d’individus oscillant généralement entre 5 et 40 selon la durée de la recherche

Les données recueillies permettent d’évaluer les différentes perceptions des responsables du Ministère de l’Enseignement Supérieur relativement au sujet de la dynamique de la professionnalisation des enseignements et son enjeu sur l’employabilité des diplômés.

3.2. SITE DE L’ÉTUDE

L’étude portant sur la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l’employabilité des diplômés de l’Enseignement supérieur ; s’est déroulée au MINESUP situé au cœur de la ville de Yaoundé, dans la région du Centre Cameroun, département du Mfoundi d’une part. cette investigation s’est aussi effectuée à l’Université de Yaoundé I (mère des Universités du Cameroun) D’autre part. L’université de Yaoundé I compte en 2022 huit (08) établissements de formation qui proposent aux diplômés répartis sur trois grands campus Il s’agit de :

- ◆ La Faculté des sciences de l’éducation de Ngoa-Ekellé (2014) ;
- ◆ La Faculté des Sciences de Ngoa-Ekelle (1961) ;
- ◆ La Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de Ngoa-Ekellé (FALSH) ;
- ◆ La Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales de Melen (1969) ;
- ◆ L’École Nationale Supérieure Polytechnique de Melen (1971) ;
- ◆ L’École Normale Supérieure de Ngoa-Ekelle (1961) ;

- ♦ L'IUT-BOIS : Institut Universitaire de Technologie du Bois de Mbalmayo (2011) ;
- ♦ L'ENSET d'Ebolowa : École Nationale Supérieure de l'Enseignement Technique d'Ebolowa ;

Parmi ces établissements, l'on note qu'il existe trois facultés classiques qui ont constituées notre cible dans le cadre de cette étude.

3.3. POPULATION DE L'ÉTUDE

Pour mieux opérationnaliser notre étude, nous avons identifié une population sur laquelle des enquêtes ont été effectuées. Une population comprend tous les sujets ou objets d'un groupe défini au départ par le chercheur et qui ne se rapporte pas nécessairement à la totalité des sujets ou objets (Gumuchian, Marois, 2000). Chez les animaux, on parle par exemple de la population d'une ruche. Pour Grawitz (2004, p.1035), la population est aussi : « *un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils sont de même nature* ». Selon Fonkeng Epah et Chaffi (2014, P.23), la population (totale, parente, mère) : « *C'est la collection d'individus ou ensemble d'unités élémentaires sur lesquels l'étude est portée. Ces unités partagent des caractéristiques communes* ». La population se définit comme étant un ensemble d'individus partageant les mêmes caractéristiques à partir desquelles le chercheur mène ses investigations. Dans le cadre de notre étude, la population est l'ensemble des individus partageant les mêmes caractéristiques à partir desquelles le chercheur mène ses investigations. Nous avons opérationné cette population à trois niveaux notamment : la population parente, la population cible et la population accessible.

3.3.1. Population parente

Encore appelée population totale, la population mère constitue un ensemble d'individus ou une collection d'individus appartenant à une institution commune et qui permettent au chercheur de généraliser les résultats de sa recherche. Dans le cadre de notre étude, il s'agit de tous les étudiants régulièrement inscrits dans les universités d'Etat du Cameroun, précisément dans les établissements facultaires ayant obtenu au moins un diplôme de l'Enseignement Supérieur suivant le LMD.

3.3.2. Population cible

Nous avons dans un souci de faisabilité défini une population cible, entendue comme une collection d'individus appartenant à une institution commune sur laquelle le chercheur voudrait appliquer les résultats de sa recherche. Elle est semblable à la population mère mais la

seule différence réside au niveau de sa taille par rapport à la population mère. Notre population cible pour ce qui est de notre étude concerne uniquement les étudiants régulièrement inscrits à l'UY1 dans les facultés classiques au moins les quatre dernières années notamment la FALSH. Cet ensemble est constitué des étudiants ayant obtenu au moins un diplômé universitaire.

3.3.3. Population accessible

De cette population cible, nous avons eu accès à un ensemble d'étudiants ayant déjà obtenu au moins la licence. La population accessible est celle qui est disponible, facilement repérable et à la portée du chercheur. Elle diffère de la population cible par sa taille qui est très réduite mais les caractéristiques demeurent les mêmes. Notre population accessible dans le cadre de notre étude concerne les étudiants de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines, précisément ceux des filières LMF et géographie ayant obtenu au moins une licence.

Tableau 1 : récapitulatif estimatif des diplômés sur 5 ans (de 2015 à 2021)

Filières	Effectif des Étudiants	De 2015 - 2021
LMF	488	5ans
Géographie	577	5ans
Total	1065	5 ans

Source : archives des départements (2021).

3.4. TECHNIQUES D'ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON

Afin de mieux définir notre démarche sur le terrain, nous avons tout d'abord défini une technique d'échantillonnage nous permettant d'échantillonner. Il s'agit entre autres d'un processus scientifique par lequel l'expérimentateur choisit un certain nombre de sujets (individus, objet) d'une population de telle manière que ces sujets la représentent (Amin, 2000). Autrement dit, l'échantillonnage aide à sélectionner les sujets auprès desquels le chercheur va collecter les données sur le terrain. C'est en fait la construction d'un échantillon. Un échantillon renvoie à un certain nombre d'individus d'une population choisie scientifiquement de telle manière que ces individus la représentent le plus fidèlement. Autrement dit, il s'agira pour nous de sélectionner parmi les 1065 étudiants de LMF et de géographie ceux qui participeront à qui cette étude et comporteront les caractéristiques de tout l'ensemble. Ainsi, le but de l'échantillonnage consiste à examiner un sous-ensemble de cette population plutôt que l'ensemble de la population. On étudie une partie qui est représentative et à partir duquel on

peut tirer des conclusions pour l'ensemble de cette population. La statistique inférentielle permet, à l'aide des probabilités, de généraliser les conclusions issues d'un échantillon pour l'ensemble de la population avec un certain degré de certitude (Gumuchian & Marois, 2000).

Ayant convoqué une approche mixte, deux principales méthodes d'échantillonnage nous incombent : l'une est non probabiliste et l'autre probabiliste. Pour ce qui est de la méthode non probabiliste, il est question de choisir arbitrairement des unités qui feront partie de l'échantillon pour qu'il soit en participant à une étude. Dans cette méthode, il n'existe aucune façon d'estimer la probabilité pour une unité quelconque soit incluse dans l'échantillon. Alors, on ne peut mesurer la fiabilité d'un échantillonnage non probabiliste ; la seule façon de mesurer la qualité des données en résultant consiste à comparer certains des résultats de l'enquête à l'information dont on dispose au sujet de la population. Deuxièmement, leur utilisation prend le temps tout en étant plus économique que pratique. Enfin, l'échantillonnage non probabiliste permet de sélectionner des personnes ressources susceptibles de fournir des informations détaillées sur un sujet dont on veut expliquer ou comprendre en profondeur.

La méthode d'échantillonnage probabiliste donne une chance à chaque sujet d'être sélectionné alors que les chances ne sont pas égales dans la méthode d'échantillonnage non probabiliste. Selon Gumuchian & Marois (2000), deux règles sont à respecter dans les procédures d'échantillonnage probabiliste :

- La base d'échantillonnage doit inclure toutes les entités ; c'est-à-dire les sujets ou les objets ou les unités spatiales à partir desquels le choix des entités sera fait ;
- Les entités doivent être sélectionnées par une procédure d'échantillonnage indépendante et aléatoire à l'aide par exemple d'une table de nombres aléatoires.

Plusieurs facteurs peuvent intervenir dans le choix de la taille de l'échantillon. L'un des facteurs se réfère au plan de sondage retenu et cela dépend du type de répartition de la population de l'étude. Dans notre cas, les enseignants sont répartis selon les arrondissements et les écoles. Un autre facteur important se réfère à la nature de l'étude, son devis et sa capacité de faire des inférences ou la capacité de généraliser les résultats sur la population. Alors que les études quantitatives ont pour souci de généraliser les résultats obtenus sur l'ensemble d'une population donnée, les études qualitatives visent la compréhension approfondie de phénomène moderne fait à partir d'un nombre limité de cas. Pour constituer notre échantillon, nous avons privilégié la méthode probabiliste.

D'après Amin (2005), l'échantillonnage probabiliste est une méthode d'échantillonnage dite scientifique dont le processus de sélection d'échantillon offre une probabilité égale à tous les individus de la population d'être choisis. Chaque individu statistique doit avoir exactement la même chance que les autres de participer à l'enquête. Cette méthode a pour principale caractéristique le fait que la généralisation des résultats est très élevée du fait de la représentativité de l'échantillon. La méthode probabiliste consiste en la sélection de l'échantillon par tirage aléatoire dans la population-mère.

3.4.1. Échantillonnage stratifié

En raison des différentes filières que nous avons convoqué, de part la différence académique et fondamentale, l'échantillonnage stratifié. C'est une technique d'échantillonnage où le chercheur fait face à plusieurs groupes homogènes appelés strates. Dans chaque strate, on applique l'échantillonnage aléatoire simple. On obtient ainsi un échantillonnage stratifié aléatoire simple. Cette technique nous assure l'obtention d'une taille d'échantillon suffisante pour les sous-groupes de la population avec laquelle nous travaillons. A présent que chaque strate devient une population indépendante, il faut déterminer une taille d'échantillon pour chacune d'elles afin d'avoir une représentativité considérable d'au moins 20%. Notre population d'étude étant répartie en départements, nous avons prélevé pour ce qui est de chaque département, un échantillon d'au moins 25% pour garantir une bonne représentativité.

3.4.2. Choix à dessein des interviewés

Elle consiste à choisir dans la population accessible, les individus qui possèdent certaines caractéristiques précises ; il s'agit pour le chercheur de satisfaire une curiosité scientifique. Avec l'échantillonnage à dessein, il s'agit d'obtenir un échantillon qui possède certaines caractéristiques précises eu égard aux objectifs de l'étude (Chaffi, Bomda et Fonkeng, 2014). Étant donné qu'il s'agit de combler un désir scientifique, nous nous sommes dirigés vers les individus susceptibles d'éclairer ces objectifs.

Dans le cadre de cette étude, s'agissant de la dynamique de la professionnalisation des enseignements au supérieur, nous avons pensé qu'il serait plus pratique d'échanger avec les responsables nommés du ministère des enseignements supérieurs du Cameroun, à travers les directions, divisions, services et cellules impliqués directement dans ladite politique. Il s'est agi notamment de la Direction des Accréditations Universitaires et de la Qualité (DAUQ), Direction du Développement de l'Enseignement Supérieur (DDES), Division des Études, de la

Prospective et des Statistiques (DEPS) et de la Cellule des Études et de la Prospective. À cet effet, il a été nécessaire pour nous de se rapprocher auprès de ces responsables afin de combler notre curiosité scientifique.

3.5. ÉCHANTILLON

Notre échantillon comporte uniquement les étudiants de Master 1, Master 2 et Doctorat 1 des filières Lettres Modernes Françaises et Géographie de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I. Il est à rappeler que certains de nos répondants n'étaient guère inscrits cette année en cours (2021/2022).

3.5.1. Taille de l'échantillon

Avec la méthode d'échantillonnage aléatoire simple, prenant appui sur la technique d'échantillonnage stratifiée, nous avons sélectionné un échantillon constitué de toutes les unités statistiques appartenant aux strates choisies (soit tous les étudiants appartenant aux départements sélectionnés). La taille de notre population accessible étant constituée de 1065 étudiants ayant obtenu au moins la licence, inscrits pour certains en Master 1, Master 2 et Doctorat première année. La taille de notre échantillon quant à elle a été définie suivant la grille d'échantillon proposée par Fonkeng, Chaffi et Bomda (2014). On peut lire que sur une population de **1065 individus** la taille d'échantillon appropriée est de 290 participants tels que présente dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Taille de l'échantillon

Départements	Population	Taille échantillon
LMF	488	132
Géographie	577	158
Total	1065	290

Tel que présenté dans les tableaux ci-dessus, sur une population de 1065 étudiants à l'aide de la méthode stratifiée et à la lecture de la grille de définition de la taille de l'échantillon,

290 étudiants des départements de LMF et géographie ont été retenus comme participants de notre étude en ce qui concerne les analyses quantitatives. Ce qui fait un taux de représentativité évalué à 27%. Cet échantillon ainsi constitué dresse le portrait de la population de départ. Pour les analyses qualitatives, nous avons choisi 10 responsables des services centraux du MINESUP. Ces responsables étaient représentés notamment dans la Direction des Accréditations Universitaires et de la Qualité (DAUQ), Direction du Développement de l'Enseignement Supérieur (DDES), Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) et de la Cellule des Etudes et de la Prospective. Le tableau qui suit répartit l'ensemble des participants en fonction du type d'analyse choisi.

Tableau 3 : Récapitulatif des participants de l'étude selon la méthode utilisée

N°	Type d'analyse	Effectifs
1	Analyse quantitative	200
2	Analyse qualitative	100
	Total général	300

3.6. INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES : JUSTIFICATION DU CHOIX ET PRÉSENTATION

Dans notre étude, la technique retenue pour la collecte des données est l'enquête. Selon Tsala Tsala (1992, p.75) « *L'enquête est une investigation en milieu naturel (sur le terrain) qui a pour but de comprendre un phénomène non provoqué choisi* ». L'enquête consiste généralement à poser les mêmes questions à un certain nombre de personnes qui sont, soit constituées de tout le groupe que l'on désire étudier, soit qui représentent ce groupe. L'enquête peut se faire soit sous forme d'entrevue (interview, entretien), soit alors à l'aide d'un questionnaire. A propos, Tsala Tsala (1992, p.75) affirme que : « *l'interview et le questionnaire sont différents en ce que d'une part l'interview suppose la présence simultanée de l'interviewer et de l'interviewé. On observe mieux le sujet et le contexte dans lequel il réagit. Un soin particulier est mis sur les problèmes de communication. D'autre part, le questionnaire sollicite des réponses écrites aux questions posées à l'avance* ». En fait l'une et l'autre technique ont chacune ses avantages. Cependant, nous avons privilégié les questionnaires dans le but de faciliter le traitement des données collectées.

Angers (1992) définit le questionnaire comme une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus et qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Selon Fonkeng Epah et Chaffi (2012, p. 40) le questionnaire est « *Une série de questions préparées par le chercheur pour obtenir des informations sur le sujet d'étude. Les questions sont souvent structurées en ciblant les répondants qui détiennent des informations spéciales et spécialement dans les études qui utilisent les statistiques* ». En fait, le questionnaire est un outil d'investigation programmé et standardisé dont le but est de s'informer tant sur les qualités des individus que sur celle d'une collectivité donnée.

L'usage du questionnaire se justifie par ses principaux avantages : c'est une technique peu coûteuse, rapide dans son exécution et applicable à un grand groupe. En plus, lorsqu'il s'administre de face en face, il permet un taux de récupération de 100 %. En outre, le questionnaire permet de saisir les comportements non observables et offre la possibilité de comparer les résultats. Celui qui constitue notre étude s'articule autour de deux points : sa formulation et son administration.

Généralement, un questionnaire peut contenir des questions fermées et des questions ouvertes. Ces dernières donnent la latitude au répondant d'expliquer ses réponses et de s'exprimer davantage. Nous avons privilégié les questions fermées permettent de garder le caractère quantitatif et l'uniformité des réponses des répondants. La majorité de nos questions est construite sur l'échelle de fréquence à quatre points selon l'approche de Likert (Tout à fait d'accord, D'accord, en désaccord et totalement en désaccord). Pour ces questions fermées, une seule réponse est permise et permet d'évaluer la récurrence des faits ou des actions liées à la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés.

Le questionnaire

Pour ce qui est de l'approche quantitative, nous avons utilisé le questionnaire. D'après Angers (1992), le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus et qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Fonkeng et Chaffi (2012 :40) quant à eux définissent comme « *une série de questions préparées par le chercheur pour obtenir des informations sur le sujet d'étude. Les questions sont souvent structurées en ciblant les répondants qui détiennent des informations spéciales* ». De notre

point de vue, le questionnaire est un instrument de collecte des données qui contient une série de questions servant au chercheur à recueillir des informations auprès d'une population donnée.

Le choix du questionnaire comme instrument principal de collecte des données est justifié par les avantages qu'il offre. De prime à bord, le questionnaire est peu coûteux, et surtout très efficace pour effectuer des analyses sur un grand groupe d'individus. Il permet un taux de récupération des réponses très élevé tout en aidant dans la saisie des comportements non observables des individus. Nous insisterons dans cette partie sur la formulation de notre questionnaire et son administration.

De nombreux travaux utilisent des questionnaires contenant à la fois des questions ouvertes et des questions fermées, qui donnent la latitude aux répondants d'argumenter leurs réponses. En ce qui concerne notre étude, nous avons privilégié des questions fermées qui permettent de conserver le caractère quantitatif et l'uniformité des réponses des participants. Les questions ouvertes quant à elles sont employées dans l'analyse qualitative.

La plupart de nos items ont été développés sur l'échelle de Lickert d'une fréquence à cinq points à savoir (Pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord, tout à fait d'accord). Pour ce faire, nous nous sommes servis des indicateurs de nos variables issues de nos différentes lectures et recensions d'écrits pertinents en lien avec notre sujet d'étude, afin de le faire valider par notre encadreur. Nos questionnaires qu'ils soient physiques ou numériques, disposent du même nombre d'items qui sont bâtis grâce à l'opérationnalisation de nos variables. Ils comportent plusieurs items et sont ainsi subdivisés en quatre parties. La première partie est constituée d'un préambule qui est une sorte d'introduction nous présentant l'objet de notre recherche et le consentement éclairé du répondant. La deuxième partie comporte les éléments liés aux données socio-démographiques et l'identité des répondants. La troisième partie concerne les éléments liés aux items de la variable indépendante. Et la quatrième concerne les éléments liés à la variable dépendante.

Les questions sur les données sociodémographiques restent identiques pour tous les répondants. Elles sont au nombre de trois et donnent des informations sur le sexe, la Faculté et le département du répondant. Le deuxième groupe de question intégré dans la partie comporte les éléments liés à la variable indépendante

3.7. PRE-ENQUÊTE

La pré-enquête est définie par Ghiglione et Matalon (1978) comme étant une série de vérification empirique ayant pour but de s'assurer que le questionnaire est bien applicable et répond effectivement aux problèmes que se pose le chercheur. La pré-enquête consiste donc à éprouver sur un échantillon de petite taille l'instrument ou les instruments prévus pour l'enquête. Cette vérification empirique permet de s'assurer que les questions formulées ne prêtent pas à confusion, qu'elles sont bien comprises par tous les enquêtés et de la même façon. Alors, cette pré-enquête nous a permis de faire des corrections nécessaires dans le but d'améliorer notre questionnaire. Notre pré-enquête a été réalisée au mois de février 2022 auprès des 40 étudiants du département de philosophie et psychologie de la FALSH n'appartenant pas aux départements sélectionnés pour faire partie de notre échantillon. Cette enquête nous a permis de faire les corrections nécessaires à la fois sur le questionnaire que sur le guide d'entretien et de reformuler certaines questions. La clarté et l'éclatement de certaines questions sont les éléments fonctionnels testés et corrigés.

3.8. ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

Il existe plusieurs modes de passation du questionnaire. Ainsi, un questionnaire peut être administré par poste, à travers le téléphone ou l'internet, mais aussi de face à face (Angers, 1992). La méthode d'administration du questionnaire que nous avons choisi est celle de l'administration de face à face. Elle s'est déroulée dans les départements retenus la période allant du 25 Mai au 3 Juin 2022.

Durant l'administration du questionnaire, nous avons bénéficié de l'assistance et collaboration des chefs départements, des délégués pour entrer en contact avec les étudiants. En clair, au moment de la collecte des données, nous nous sommes rendus en période de cours dans chaque département échantillonné. Chaque fois, nous nous sommes adressés aux responsables administratifs que nous avons trouvés sur place. Nous leur avons expliqué le but de la recherche et demandé leur permission pour effectuer nos enquêtes auprès de leurs enseignants. Tous les chefs de département rencontrés, nous ont donné un avis favorable. À certains niveaux, quand les conditions nous permettaient, nous effectuions une réunion avec l'ensemble des étudiants afin de leur expliquer le but de la recherche, de leur distribuer les questionnaires et de nous mettre d'accord sur les délais de récupération des questionnaires remplis. Certains étudiants ont choisi de remplir les questionnaires séance tenante, le procédé d'administration convenu avec les responsables était de laisser les questionnaires aux étudiants

afin qu'ils les remplissent à la maison pour que nous repassions le lendemain les récupérer pour ne pas perturber leurs activités d'apprentissage. Le taux de récupération des questionnaires a été très satisfaisant, c'est-à-dire 100 %.

3.9. DEPOUILLEMENT DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

Nous avons combiné des méthodes pour dépouiller les résultats de nos questionnaires ; à savoir la méthode de tris plats et la méthode de tris croisés. D'une part la combinaison de ces deux méthodes de dépouillement se justifie par le fait que nos questionnaires sont adressés à plusieurs catégories des répondants. D'autre part, certaines questions sont adressées à plusieurs répondants alors que d'autres ne sont adressées qu'à une catégorie de répondants. La méthode des tris plats permet de ventiler les réponses des questionnaires adressés à une seule catégorie répondants tandis que la méthode de tris croisés permet de réunir dans un tableau de croisement les résultats de plusieurs variables et provenant de plusieurs répondants. De plus, le choix de croiser une question à une autre est motivé par l'analyse et la connaissance plus fine des réponses des personnes interrogées. Ainsi, avant de passer à l'étape d'analyse des données proprement dite, nous sommes passés par travail dépouillement qui s'est fait de façon manuelle à l'aide d'un masque de dépouillement que nous avons conçu. À l'aide de ce masque de dépouillement, nous avons compilé les questions et les avons regroupés en fonction de nos variables et indicateurs.

3.10. TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES

Le choix d'une technique d'analyse des données n'est pas fortuit, elle est fonction d'un certain nombre de conditions. L'analyse des données renvoie au traitement des informations collectées. Ainsi, consécutivement à notre méthode de collecte des données, une technique d'analyse des données a été mise en place. Il s'agit de l'analyse statistique à l'aide du khi-deux pour nos données qui sont essentiellement quantitatives.

3.10.1. L'analyse quantitative

L'analyse des données quantitatives est un traitement qui permet de les croiser et d'établir les corrélations entre les variables au regard des hypothèses de recherche. L'analyse des données se fait à travers l'utilisation d'un test de signification statistique et de la mesure du degré de liaison devant permettre de prendre une décision statistique. Pour ce faire nous avons utilisé le logiciel « Statistical Package for Social Sciences » (SPSS) et appliqué à notre étude le test de Khi-carré (χ^2). En fait, l'analyse des données peut se faire de façon manuelle ou en

utilisant l'ordinateur pourvu du logiciel. Au niveau du traitement manuel, le travail est très fastidieux et nécessite beaucoup de temps et comporte des risques d'erreurs. Par contre, au niveau informatique le traitement des données est moins fastidieux et leur analyse est très diversifiée. C'est pour cette raison que nous avons choisi cette dernière option.

L'analyse de nos données quantitatives s'est faite à l'aide du logiciel SPSS. Ce logiciel statistique nous a permis d'effectuer deux types d'analyses :

- L'analyse descriptive ou de premier degré qui permet de présenter le comportement des individus et les facteurs étudiés par des mesures de tendance centrale et des mesures de tendance dispersée ;
- et l'analyse inférentielle qui permet de voir la corrélation, le lien ou la relation qui existe entre deux facteurs au minimum. Ce dernier type peut procéder par les tests suivants : Khi-carré, ANOVA, ANCOVA, T Student, la corrélation de Spearman, ou la corrélation de Pearson. Dans notre cas, nous avons choisi du khi-carré. En effet, ce test est utilisé lorsque la recherche comporte deux groupes ou mesures et que la variable dépendante est qualitative (la déperdition des enseignants dans notre cas). Le khi-carré permet de tester la dépendance entre deux variables aléatoires ou l'adéquation d'une série de données à une famille de lois de probabilité.

Nous avons parcouru sept étapes lors de l'analyse quantitative de nos données à l'aide de SPSS à savoir :

- compter les questionnaires et apprécier s'ils étaient bien remplis ;
- numéroter les questionnaires pour nous permettre d'identifier et de corriger la source de l'erreur en cas de mauvaise gestion d'un questionnaire quelconque ;
- définir les variables dans SPSS ; autrement dit nous avons assigné à chaque item ses modalités de réponses dans l'optique de monter les masques de données ;
- nous avons continué en introduisant les données codifiées ;
- nous avons aussi vérifié les données introduites pour éviter des erreurs qui peuvent influencer les résultats de la recherche ;
- nous avons suivi cette étape par l'analyse descriptive des données en terme de fréquence, pourcentage et graphique ;
- enfin, nous avons procédé à l'analyse inférentielle (tests statistiques).

Bref, au premier niveau d'analyse, nous avons utilisé la statistique descriptive pour décrire, résumer de manière fiable et précise les informations en faisant usage des diagrammes

(à barres et en secteurs) et en utilisant des tableaux. Au second niveau, nous avons pris un certain nombre de dispositions sachant que le type d'analyse statistique des données dépend de la nature de l'hypothèse et des types de variables. Étant donné que nos variables sont qualitatives, le test de corrélation indiqué est le khi-deux.

1- Le test de signification statistique des données : le khi-deux

Le test statistique utilisé est le khi-deux (X^2). Ce test qui permet de mesurer le degré de dépendance entre deux variables qualitatives. Ici il est question de tester la relation entre nos deux variables, à savoir la dynamique de la professionnalisation des enseignements (VI) et l'efficacité externe des diplômés (VD). Pour y parvenir, vu l'importance de quantité de données à traiter, nous avons procédé par une analyse des données modernes qui est indissociable à l'utilisation des ordinateurs. C'est à ce niveau que nous avons choisi d'utiliser le logiciel SPSS parmi d'autres gammes de logiciels d'analyse des données, dans la mesure où nous savons nous en servir étant donné que nous avons subi une formation pour l'utilisation de ce logiciel.

La formule du khi-deux (X^2) est la suivante :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_{ei})^2}{f_{ei}} \text{ avec } f_{ei} = \sum \frac{T_c + T_l}{n}$$

f_o = fréquence observée

f_{ei} = fréquence théorique

\sum = somme

T_c = total colonne

T_l = total ligne

n = effectif de l'échantillon

Si l'un des effectifs théoriques est inférieur à 5, et le nddl est de 1, on effectue la correction des Yates dont la formule est la suivante : $X^2 = \sum \frac{(|f_o - f_{ei}| - 0,5)^2}{f_{ei}}$

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

L'utilisation du test du Khi-deux comme test d'hypothèse suit une démarche. A cet effet, la règle de prise de décision avec le test du khi- deux est la suivante :

- Formulation de l'hypothèse alternative (H_a) et l'hypothèse nulle (H_o)
- Choix d'un seuil de signification

- Calcul du nombre de degré de liberté (n.d.d.l) = (nl-1) (nc-1), avec nl= nombre de lignes et nc = nombre de colonnes
- Calcul du khi- deux
- Lecture de la valeur critique du khi- deux sur une table
- Prise de décision :
 - ✓ Si le khi-deux calculé est plus grand que le khi-deux critique alors l'hypothèse alternative (Ha) est confirmée.
 - ✓ Si le khi-deux calculé est plus petit que le khi-deux critique alors l'hypothèse alternative est rejetée et l'hypothèse nulle confirmée.

3- Mesure du degré de liaison

Le degré de liaison de la relation entre deux variables différentes est évalué par le coefficient de contingence (CC) qui permet de mesurer l'intensité de la liaison existante entre deux variables considérées. La formule du coefficient de contingence est la suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2_{calculé}}{X^2_{calculé} + N}} \quad \text{Avec } N = \text{effectif total}$$

4- Règle de convention

Par convention, on dira que la relation entre les 2 variables est

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

Pour identifier le degré de liaison entre les variables de la recherche, c'est ce coefficient de contingence que nous allons utiliser.

3.10.2. Analyse de contenu

L'analyse de contenu est aussi une des méthodologies qualitatives utilisées dans les sciences sociales et humaines. Elle consiste à une « *analyse fréquentielle du contenu d'une communication ou d'un message en vue d'en déterminer les conditions de production ou la nature du producteur* » (G. Fonkeng, I. Chaffi et J. Bonda, 2013 : 159). Elle est aussi pour reprendre les propos de Paillé, 1994 : 151, une technique permettant de « *relever puis comparer des occurrences d'un ensemble d'unités de sens établi préalablement* ». Dans cette étude,

puisque'il existe plusieurs types d'analyse de contenu, nous avons opté pour l'analyse dite catégorielle.

L'analyse catégorielle est l'une des méthodes les plus anciennes et les plus utilisées en science sociale selon G Fonkeng ; I Chaffi et J Bonda (2013). Elle fonctionne par description puis découpage des propos des répondants par thèmes et/ ou par sous thèmes. Pour le cas échéant, le découpage tourne autour des différents thèmes et sous thèmes contenus dans notre guide d'entretien. Nous allons analyser les liens entre les expressions des enseignants de géographie, participants de cette étude. La description se fera dans un tableau à plusieurs entrées où l'on retrouve l'enquêté, les thèmes et sous thèmes, les contenus et les rapprochements de ces derniers.

Après la collecte des données, le présent chapitre porte sur la présentation des résultats et à leurs analyses dans l'optique de dégager la singularité des résultats obtenus.

L'objectif du dépouillement était de faire une transcription sur les différents points de vue donnés par les interviewés. Pour y arriver nous avons procédé à un regroupement des idées des répondants en sous thèmes semblables.

3.11. LES VARIABLES, LEURS INDICATEURS ET MODALITÉS

Notre sujet est intitulé « dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'UY1 ». L'énoncé met en relief deux variables dont notre cadre théorique a permis d'opérationnaliser.

3.11.1. La variable indépendante (VI)

La variable indépendante de notre recherche est la dynamique de la professionnalisation des enseignements. Cette variable se mesure à travers trois modalités. En effet, dans notre étude, cette dynamique s'observe à travers certains référents empiriques ou modalités tels que la Réajustement des programmes d'enseignement, L'implication des professionnels et des entreprises, L'assurance qualité, Le suivi des diplômés. Chacune de ces modalités de la variable indépendante s'apprécie à l'aide des indicateurs.

3.11.2. La variable dépendante

La variable dépendante de notre étude est l'efficacité externe des diplômés. Elle s'observe à travers l'obtention d'un emploi ou l'auto emploi des diplômés après leurs formations universitaires.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES

Selon Lagarde (1995), cité par Stafford et Bodson (2006, p.3) « *le propre de l'analyse des données, dans son sens moderne, est justement de raisonner sur un nombre quelconque de variables* ». Pour Crauser, Harvatopoulos et Sarnin (1989) l'analyse des données consiste à raisonner sur les variables. Pour ces trois auteurs, « *le rôle principal de l'analyse des données est de mettre en relief les structures pertinentes de grands ensembles de données* ».

Dans le présent chapitre, les résultats sont présentés premièrement le volet quantitatif qui consistera à présenter les résultats à l'aide des tableaux et/ou des diagrammes et en faire une analyse descriptive qui consiste selon Angers (1992, p.321) en une « *analyse visant à une représentation détaillée d'un objet* » et l'analyse explicative qui consiste selon le même auteur en une « *analyse visant à mettre en relation des éléments d'un objet* ». Dans l'aspect qualitatif de la recherche en second lieu. Ce chapitre se présente en deux sections : la présentation et analyse des données qualitatives d'une part et d'autre part l'analyse descriptive et l'analyse inférentielle des données quantitatives. Le présent chapitre porte sur la présentation des résultats et l'analyse des données collectées auprès de notre échantillon. Cette analyse fournit des informations utiles pour essayer de comprendre la relation qui existerait entre certains déterminants de professionnalisation des enseignements supérieurs au Cameroun et l'efficacité externe des diplômés des filières classiques.

4.1. PRÉSENTATION ET ANALYSES DESCRIPTIVES DES DONNÉES

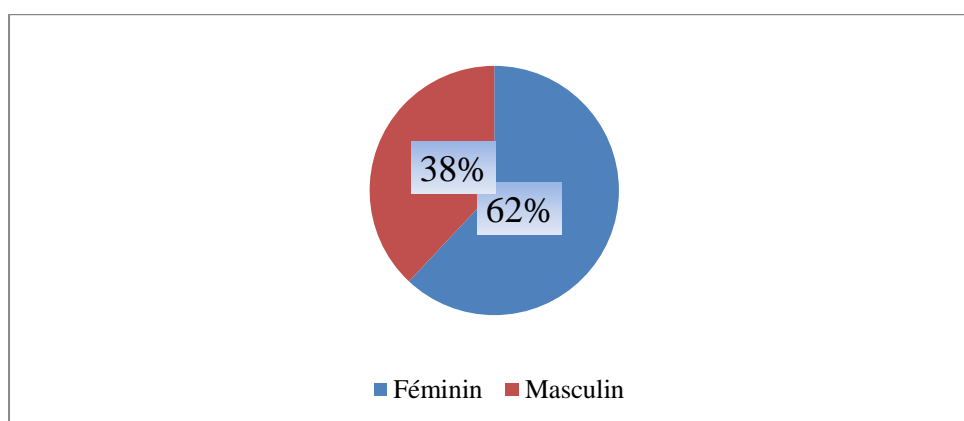
Présenter les données revient à disposer les différentes catégories et leurs effectifs dans un tableau ou dans les graphes. Angers (1992, p.301) parle de « *présentation visuelle* » et la définit comme étant une « *façon d'organiser et de présenter des données de recherche* ». La nature catégorielle de nos variables donne droit à une distribution des fréquences qui permet de connaître la répartition des sujets parmi les différentes modalités de la variable mesurée. Cette distribution de fréquence comporte des éléments à savoir : le nombre de sujets (la fréquence) qu'il y a pour chaque modalité et le pourcentage correspondant. Généralement, on associe aux tableaux de fréquences, les graphes, notamment les diagrammes en bâton et les diagrammes en cercle et les histogrammes pour faire une présentation visuelle des données collectées sur le terrain à travers le questionnaire Angers (1992). L'analyse descriptive permet de présenter les données recueillies selon leur physionomie. Alors, de façon préférentielle, nous choisissons de les présenter à la fois sous forme de tableaux et sous forme de diagrammes suivis des commentaires.

4.2. CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ENQUÊTÉE

Dans cette section il sera question de présenter la description selon le sexe, la tranche d'âge, la filière, le niveau d'étude et le taux d'insertion des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I.

4.2.1. Description selon le sexe

Graphique 1 : Description de la population de l'étude selon le sexe

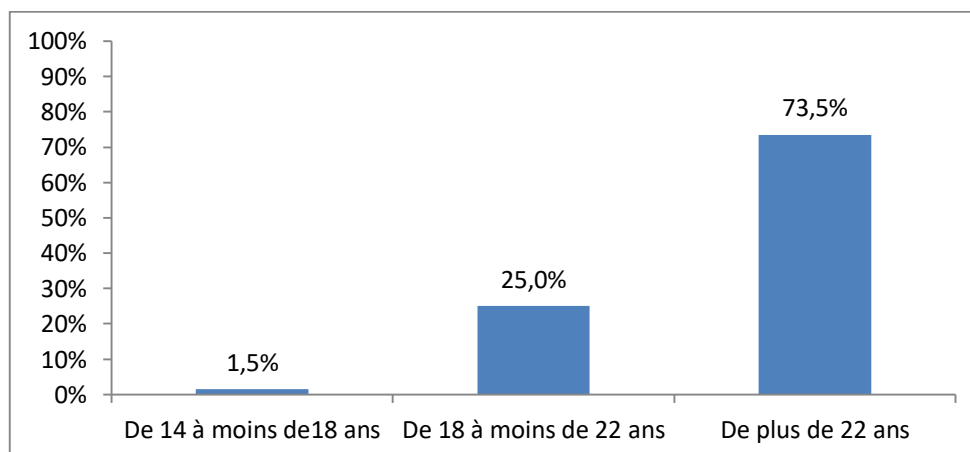


Source : Réalisation de l'auteur

Le graphique 1 ci-dessus nous renseigner que la majorité des étudiants enquêtés sont de sexe féminin (62%). Les étudiants de sexe masculin sont minoritaires et représentent seulement les 38% de la population enquêtée.

4.2.2. Description selon la tranche d'âge

Graphique 2 : Description de la population selon la tranche d'âge



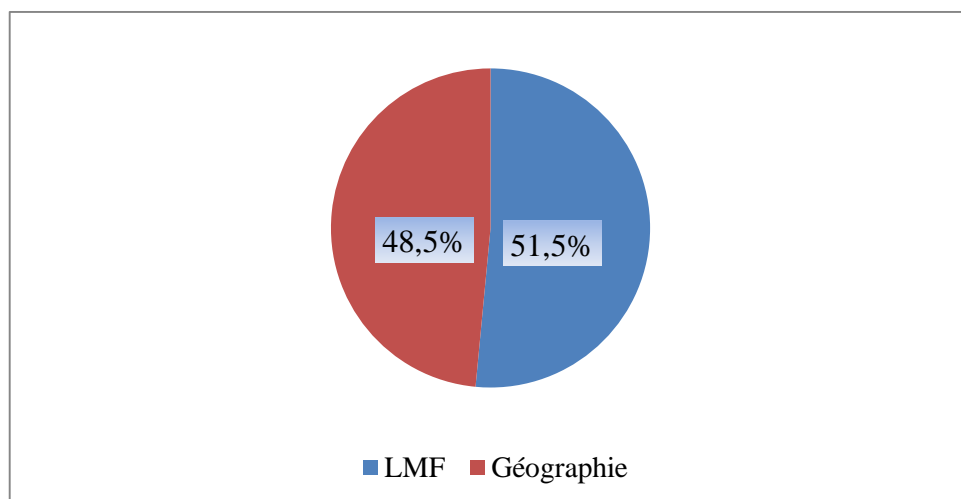
Source : Réalisation de l'auteur

Au regard du graphique 2 ci-après il ressort que la quasi-totalité des étudiants enquêtés sont âgés de plus de 22 ans (73,5%) contre 25% donc la tranche d'âge est comprise entre 18 et moins de 22 ans. Par contre ceux donc la tranche d'âge est comprise entre 14 et moins de 18 ans sont très faiblement représentés (1,5%).

4.2.3. Description selon la filière

Il convient ici de noter que deux filières sont considérées dans le cadre de notre étude à savoir la Géographie et la Lettre Moderne Française.

Graphique 3 : Description de la population selon la filière

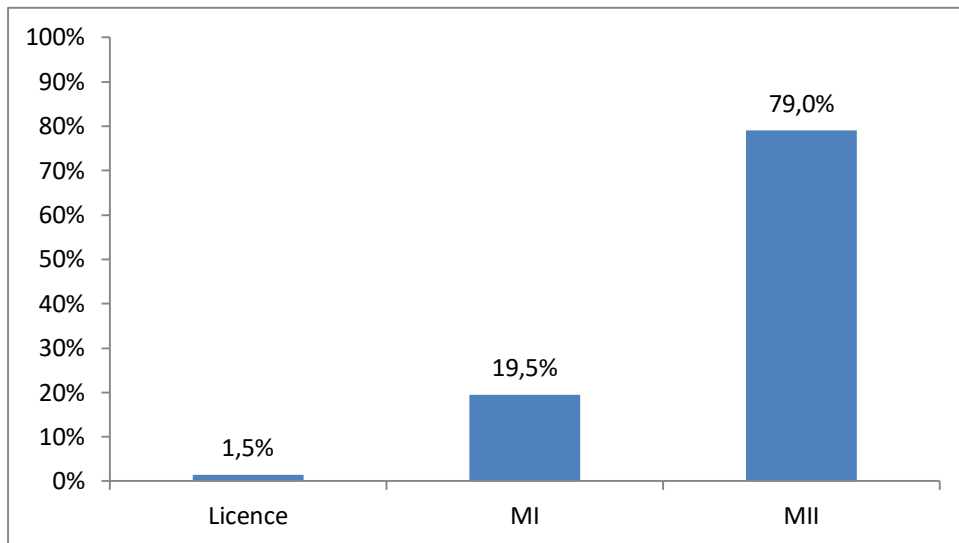


Source : Réalisation de l'auteur

Il ressort du graphique 3 ci haut que 51,5% d'étudiants sont de la filière LMF contre 48,5% de la filière géographie. Autrement dit il y a sensiblement autant d'étudiants de la filière LMF que géographie.

4.2.4. Description selon le niveau d'étude

Graphique 4 : Description de la population selon le niveau d'étude

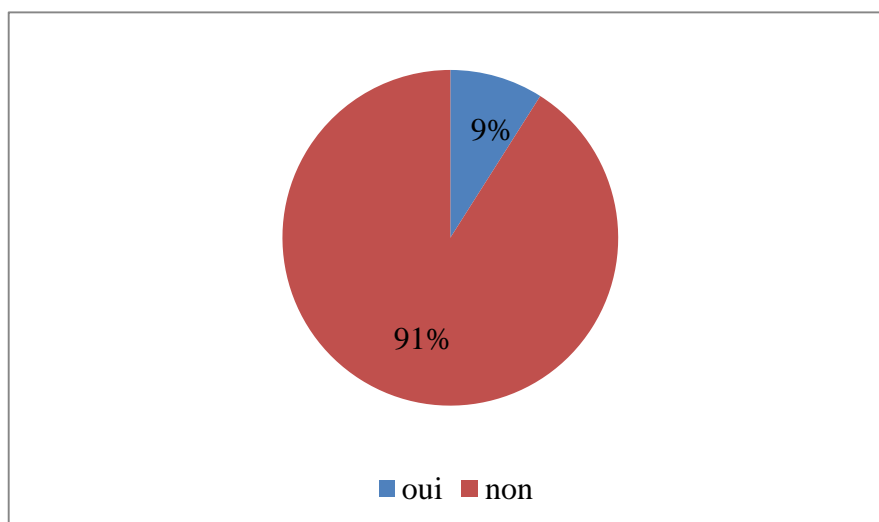


Source : Réalisation de l'auteur

Il ressort du graphique 4 ci-après que la majorité des étudiants enquêtés ont pour niveau d'étude le master II (79,0%) contrairement aux étudiants du niveau licence qui sont très faiblement représentés (1,5%). Les étudiants du niveau master II quant à eux représentent les 19,5% des étudiants de la FALH de l'université de Yaoundé I enquêtés.

4.2.5. Description du taux d'insertion des diplômés

Graphique 5 : Description selon le taux d'insertion



Source : Réalisation de l'auteur

Selon les données recueillies au cours de notre enquête, le graphique 5 ci-dessus nous montrent que le pourcentage des diplômés de la FALSH qui réussissent à obtenir un emploi après leur formation est très faible car seulement 9% de ces derniers réussissent à obtenir un emploi. Ceci peut être expliqué par l'absence des filières professionnelles dans ladite faculté.

4.3. PRÉSENTATION DES LIENS ENTRE LA DYNAMIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS ET L'EFFICACITÉ EXTERNE DES DIPLOMÉS DE LA FALSH.

Les différents croisements qui seront effectués dans cette section se baseront principalement sur la variable efficacité externe qui est la variable dépendante de notre étude et les variables indépendantes telles que le réajustement des programmes, l'implication des professionnelles et des entreprises, l'assurance qualité et le suivi des diplômés qui sont les variables explicatives de la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'enseignement supérieur. La méthode qui sera utilisé dans cette section est le test d'indépendance de khi-deux avec pour seuil de décision fixé à 5%.

4.3.1. Lien entre l'efficacité externe et le réajustement des programmes de formation

Il sera question ici de ressortir le lien entre l'efficacité externe des diplômés de la FALSH est les variables du réajustement des programmes de formation qui sont entre autres l'insertion des nouvelles filières, l'approche pédagogique en vigueur et les programmes de formation.

Tableau 4 : Lien entre efficacité externe et l'insertion des nouvelles filières

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et l'insertion des nouvelles filières			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	26,086 ^a	9	,002
Rapport de vraisemblance	23,984	9	,004
Nombre d'observations valides	200		

Le test d'indépendance de khi-deux à 9 degrés de liberté montre que l'insertion des nouvelles filières est un facteur explicatif de l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I. Autrement dit l'efficacité externe des diplômés dépend de l'insertion des nouvelles filières dans les départements car P-value=0.002. C'est dans cet optique que M. Serge Patrick enseignant de Rédaction administrative et professionnelle dans ces propos

mentionne que : « *Créer des filières qui doivent tenir compte des réalités socioprofessionnelles et faire un focus sur les filières porteuses de l'économie susceptible de créer l'emploi* »

Tableau 5 : Lien entre l'efficacité externe et l'approche pédagogique en vigueur

Tests du Khi-deux l'efficacité externe et l'approche pédagogique en vigueur			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	19,157 ^a	9	,024
Rapport de vraisemblance	14,382	9	,109
Nombre d'observations valides	200		

Comme l'indique le test de khi-deux ; il a 9 degrés de liberté comme l'indique le tableau ci-haut montre que l'approche pédagogique en vigueur est un facteur explicatif de l'efficacité externe des étudiants de la FALSH car la P-value=0.024. Cela signifie que l'approche pédagogique en vigueur permet aux diplômés de la FALSH de s'insérer dans le milieu de l'emploi.

Tableau 6 : Lien entre l'efficacité externe et les programmes de formation

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et les programmes de formation			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	19,035 ^a	9	,025
Rapport de vraisemblance	17,616	9	,040
Nombre d'observations valides	200		

Le Test de Khi-deux ci-après montre que l'efficacité externe des diplômés de la FALSH est dépendant des programmes de formation des filières classiques. Autrement dit il existe un lien entre l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la FALSH et les programmes des formations des filières classiques car P-value=0.025.

4.3.2. Lien entre l'efficacité externe et l'implication des professionnels et des entreprises

Il sera question ici de voir la dépendance qu'il existe entre l'efficacité externe et l'implication des professionnels en entreprise à travers ces variables caractéristiques qui sont entre autres : le partenariat entre département et entreprise, la pratique du stage en entreprise et l'alternance des enseignements (amphi entreprise).

Tableau 7 : Lien entre l'efficacité externe et le partenariat entre département et entreprise

Tests du Khi-deux l'efficacité externe et le partenariat entre département et entreprises			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	20,704 ^a	9	,014
Rapport de vraisemblance	19,572	9	,021
Nombre d'observations valides	200		

Le test de khi-deux ci-haut montre que le partenariat entre département et entreprise est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle des diplômés de la FALSH (P-value=0.014). En d'autres termes le partenariat entre département et entreprise permet à l'étudiant de la FALSH de s'insérer dans le milieu professionnel.

Tableau 8 : Lien entre l'efficacité externe et la pratique du stage en entreprise

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et le stage en entreprise			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	24,290 ^a	12	,019
Rapport de vraisemblance	25,050	12	,015
Nombre d'observations valides	200		

Le test de khi-deux ci haut renseigné qu'il existe un lien entre la pratique de stage en entreprise et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH (P-value=0.19). Ainsi donc nous pouvons dire que la pratique de stage en entreprise est un facteur explicatif de l'efficacité externe des diplômés de la FALSH.

Tableau 9 : Lien entre l'efficacité externe et l'alternance des enseignements (amphi et entreprise)

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et l'alternance des enseignements (amphi et entreprise)			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	19,529 ^a	9	,021
Rapport de vraisemblance	20,029	9	,018
Nombre d'observations valides	200		

Le test de khi deux ci-après montre que l'efficacité externe des diplômés de la FALSH est dépendant de l'alternance des enseignements (amphi et l'entreprise) P-value=0.021 c'est-à-

dire que l'alternance des enseignements (amphi et entreprise) permet aux étudiants de la FALSH d'obtenir un emploi. C'est ce qui amener Mr Serge Patrick à affirmer dans ces propos recueillis au MINESUP le 09/08/2022 que : « *Obtenir des partenariats avec les entreprises et même les organismes inter patronaux permettrait non seulement aux pédagogues de mieux élaborer les programmes d'enseignement, mais de produire des curricula adaptés aux besoins des entreprise* »

4.3.3. Lien entre l'efficacité externe et l'assurance qualité

Il sera question ici de ressortir le lien qui existe entre l'efficacité externe et l'assurance qualité à travers les deux variables qui sont entre autres ; le système de veille permanent sur les besoins en entreprise et la certification internationale.

Tableau 10 : *Lien entre l'efficacité externe et le système de veille permanent sur le besoin en entreprise*

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et le système de veille permanent sur les besoins en entreprise			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	25,856 ^a	9	,002
Rapport de vraisemblance	19,673	9	,020
Nombre d'observations valides	200		

Il ressort du Test de khi-deux ci haut que l'efficacité externe est dépendant du système de veille permanent sur les besoins en entreprise (P-value=0.002). En effet cette dépendance signifie que le système de veille en entreprise est un facteur déterminant de l'efficacité externe des diplômés de la FALSH. Ce dans ce même ordre d'idée qu'un enseignant affirme que : « *Pour adapter les programmes de formation et être sûr de répondre aux besoins des entreprises il serait important pour les facultés classiques de mettre sur pied un système de veille permanent sur les besoins des entreprises. Ce qui est jusqu'ici inexistant dans nos facultés* ».

Tableau 11 : *Lien entre l'efficacité externe et la certification internationale*

Tests du Khi-deux entre efficacité externe et la certification internationale			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	40,449 ^a	9	,000
Rapport de vraisemblance	30,985	9	,000
Nombre d'observations valides	200		

Le test de khi-deux ci-dessus montre qu'il existe un lien entre l'efficacité externe et le postulat aux certifications internationales des diplômés de la FALSH (P-value=0.00). Ce lien montre que le postulat a la certification internationale est un facteur explicatif de l'insertion dans le monde de l'emploi des diplômés de la FALSH.

4.3.4. Lien entre l'efficacité externe et le suivi des diplômés

Il sera question ici de ressortir le lien qu'il existe entre l'efficacité externe des diplômés de la FALSH et le suivi desdits diplômés à travers les deux variables qui sont entre autres : le système de mécanisme pour le suivi des diplômés et l'Harmonie du suivi des diplômés.

Tableau 12 : *Lien entre l'efficacité externe et le système de mécanisme pour le suivi des diplômés*

Tests du Khi-deux entre efficacité externe et le système de mécanisme de suivi des diplômés			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	37,000 ^a	9	,000
Rapport de vraisemblance	31,089	9	,000
Nombre d'observations valides	200		

Le test de khi-deux ci haut montre que l'efficacité externe des diplômés de la FALSH dépend du système de mécanisme pour le suivi des diplômés (P-value=0.00). Cette dépendance signifie que le mécanisme de suivi des diplômés est un facteur déterminant de l'efficacité externe des étudiants de la FALSH.

Tableau 13 : *Lien entre l'efficacité externe et l'harmonie du suivi des diplômés*

Tests du Khi-deux entre l'efficacité externe et l'harmonie du suivi des diplômés			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	61,488 ^a	9	,000
Rapport de vraisemblance	29,134	9	,001
Nombre d'observations valides	200		

Le test de Khi-deux ci-après montre qu'il existe un lien entre l'insertion des diplômés des étudiants de la FALSH et l'harmonie du suivi des diplômés avec le milieu professionnel (P-value=0.00). Ce lien signifie que l'harmonie du suivi des diplômés est un élément déterminant de l'efficacité externe.

En somme il ressort de nos différentes analyses et guides d'entretien que le taux d'insertion des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I est très faible (09%) mais pourra être amélioré par les différents facteurs explicatif de l'insertion professionnelle qui sont entre autre : le réajustement des programmes, l'implication des professionnelles et des entreprises, l'assurance qualité et le suivi des diplômés qui sont entre autres les caractéristiques de la dynamique de la professionnalisation des enseignements.

CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS

Interpréter les résultats consiste à donner un sens, une signification aux résultats auxquels on est parvenu. Demers (1982 : 181) cité par Angers (1992 : 324), affirme que « l'interprétation est une argumentation logique qui a pour but de situer vos résultats quant à leur portée ». Ce qui veut dire que dans ce chapitre, nous allons nous appuyer sur les données et les résultats des analyses issues du chapitre précédent. C'est pour aller dans ce sens que Angers (1992 : 323) déclare que « l'interprétation est un mouvement de la pensée qui n'est pas toujours facilement dissociable de l'analyse, car elle porte, elle aussi, sur les données, mais en cherchant à aller plus loin ». L'objectif de chapitre étant de rendre compréhensible et intelligible les résultats de notre recherche, nous reviendrons sur nos hypothèses de départ, afin de les discuter au regard du cadre théorique qui nous ont permis de les formuler. En fin, nous allons élargir la discussion en comparant ce que disent les informations collectées et la réalité observée sur le terrain.

5.1. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

L'objectif général pour cette étude consistait à analyser la relation qui existe entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'Université de Yaoundé I. Nous avons constitué échantillon composé de 200 étudiants des filières géographie et lettres modernes françaises de la FALSH de L'Université de Yaoundé I, à partir de l'approche probabiliste. Les informations collectées auprès des étudiants ont été complétées par certains responsables en service au ministère des enseignements supérieurs. L'objectif de notre recherche qui a conduit nos investigations nous a permis d'aboutir à des résultats dont il convient maintenant de montrer la pertinence et la portée à travers l'interprétation et la discussion. Ceci faisant, nous allons tour à tour revenir sur chacune de nos hypothèses.

5.1.1. Réajustements des programmes d'enseignement et efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I

La première hypothèse de notre recherche stipule que les réajustements des programmes d'enseignement sont liés à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I. Cette hypothèse a été confirmée à l'issue des tests statistiques. Nous avons conclu que les réajustements des programmes d'enseignement participent significativement l'efficacité externe des diplômés de la FALSH. En effet, selon le coefficient de contingence qui est de 0,73, il existe 73 % de chance que les réajustements des programmes d'enseignement contribuent à l'efficacité externe des diplômés. Ces résultats sont concordants avec les écrits et le cadre

théorique. Ils rejoignent les études antérieures (Maingari, 1997 ; Mongin, 2007 ; Kergoat & Lemistre, 2017 ; **Othmane, 2011 ; Njike, Lontchi & Fotzeu, 2005 ; Bourdoncle, 1991, 1993 ; Champy, 2009 ; Roquet, 2007 et 2012 ; Wittorski, 1998, 2007 et 2012 ;** Abdourhaman, 2018 ; Rose, 2008 et 2018) et légitimés par certaines théories.

On comprend que la formation reçue à l'université a un rapport avec l'employabilité des diplômés ; cependant, la meilleure mise en œuvre de la professionnalisation dans ces établissements facultaires devrait se ressentir au niveau des filières déjà existantes qui ont besoin d'une touche particulière de professionnalisation, dans la refonte de leur programme d'enseignement. C'est pourquoi Maingari (1997) suggère de faire une « professionnalisation d'expertise » qui concerne le passage de l'enseignement de métier à profession et sa constitution en un véritable corps avec des données requises dans le contenu de la formation et les signes extérieurs caractéristiques d'un corps de profession.

Cette professionnalisation d'expertise concerne donc l'intégration des attributs relatifs à la pratique enseignante et diffère invariablement de ce que Bourdoncle (2011) appelle « développement professionnel ». Si la professionnalisation interroge la formation dans ses processus, et ses modalités, elle interpelle directement les conceptions du travail dans les différents camps disciplinaires considérés, conceptions qui constituent alors les finalités du processus de professionnalisation envisagé. Il s'agit de préparer les formés à occuper un emploi, à entrer dans une profession, à acquérir un métier, à développer des compétences et construire son identité professionnelle.

Il existe une relation entre le niveau d'éducation, la probabilité d'être employé, le type d'emploi occupé et les revenus. Cependant cette relation est loin d'être fixe et stable, au regard de ce qui précède. Elle évolue dans le temps en fonction de l'état du marché du travail et de l'existence d'un surplus ou au contraire, d'un déficit de personnels de différents niveaux et à un moment donné, en fonction de l'âge, du sexe de l'employé et de l'entreprise qui recrute. La vérification d'une liaison positive entre éducation et salaire, l'observation des comportements d'ajustement des individus face à une baisse de rentabilité de certaines filières, tout comme l'accent mis de plus en plus sur la notion de compétence (propre à la personne) plutôt que sur celle de qualification (plus liée à un poste) confortent la théorie du capital humain.

Si la compétence est ce qui permet « à un individu d'agir de façon pertinente dans une situation donnée » (Loarer, 2004, p. 73), elle peut en effet caractériser l'exercice de tous métiers, profession, emploi (Kergoat & Lemistre, 2017). Ces auteurs pensent que la compétence est une

notion intermédiaire entre-deux, entre sujet et situation, entre pensée et action. La compétence doit avoir une dimension collective qui peut être attachée à un espace social de reconnaissance de l'individu en tant que bon professionnel, un espace de coopérations nécessaires à l'accomplissement de la tâche, une source pour la compétence individuelle, une culture ou un genre professionnel. Pour ce qui concerne sa mobilisation dans la conceptualisation des processus de professionnalisation dans l'enseignement supérieur, les approches sont diverses (Kergoat & Lemistre, 2017). Coulet (2011) relève un vide de conceptualisation théorique solide de la compétence qui, malgré son usage intensif, rend difficile la conceptualisation de sa dynamique de réalisation et de construction pour penser la professionnalisation.

5.1.2. L'implication des professionnels et des entreprises dans la formation favorise l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I

La deuxième hypothèse de notre recherche prédit l'existence d'un lien significatif entre l'implication des professionnels dans la formation et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I. À l'issue des tests d'hypothèses, nous avons conclu qu'il existe un lien significatif entre l'implication des professionnels dans la formation et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH. Avec un coefficient de contingence de 0,75, il existe 73 % de chance que l'implication des professionnels/ entreprises dans la formation favorise l'efficacité externe des diplômés. Ces résultats sont conformes à notre cadre théorique.

Les résultats de terrain montrent que l'implication des entreprises et professionnels dans la formation des étudiants n'est pas effective dans ce sens que pour la plupart des étudiants leur formation est de moins en moins en alternance et moins en entreprise ; couronnés par l'absence de stages professionnels. Cet état de chose n'étant que la résultante de l'absence des professionnels dans le processus de formation, la formation en alternance prend donc un coup. Tsafack (1997) incluant de fait la professionnalisation dans les objectifs de l'éducation écrit : « *les objectifs de l'éducation doivent viser la formation des hommes capables d'inventer, de créer et de transformer la société vers un mieux-être toujours amélioré. La conception de l'école à la fois sur le plan des contenus et ses programmes, de son organisation, de son fonctionnement et de ses méthodes pédagogiques peut permettre de faire davantage des hommes actifs, des créateurs plutôt que de demandeurs d'emploi* ».

Mezzena (2011), allant dans le même sens pour affirmer le rôle important des milieux professionnels dans la formation met en évidence ce qui relève de l'expérience des étudiants en situation de stage, en insistant sur l'écart entre le prescrit et le réel. De ce point de vue,

l'apprentissage du métier se fonde alors sur la découverte par l'étudiant de l'activité réelle avec ses imprévues. Mezzena (2011) avance alors que le levier de la professionnalisation réside dans la possibilité offerte aux étudiants de distinguer ce qui relève de la prescription de l'action forcément idéale et ce qui tient aux forces qui déterminent cette action. La reconnaissance de ces forces par les étudiants les conduit alors à accepter les limites de leur intervention, à reconsidérer leur responsabilité et celle des autres tous en s'interrogeant sur ce qu'est un bon professionnel. L'accent est beaucoup plus mis sur les travaux pratiques et les travaux personnels des étudiants. Ce qui n'est pas mauvais surtout que Brest (2011) nous confirme que le savoir-faire ne s'apprend que par la pratique. Une formation professionnelle devra inclure une bonne part de pratique, travaux dirigés, travaux pratiques. D'un point de vue pédagogique, cela revient aussi à substituer la méthode inductible à la méthode déductible.

L'une des exigences fondamentales de la professionnalisation au sein des établissements facultaires est le renforcement du partenariat universités/entreprises.

C'est dans le cadre des relations partenariales avec les milieux socioprofessionnels que les vacataires (cadres, dirigeants, techniciens, etc.), directement en prise avec le monde professionnel, interviennent dans les Facultés à travers des enseignements pratiques. Pour opérationnaliser les enseignements théoriques reçus et par la suite les conforter lors des stages en entreprise.

La finalité de la professionnalisation des enseignements est celle de l'emploi. Mais la faible correspondance entre spécialité de formation et spécialité de professionnelle (Giret, Lopez et Rose, 2005) interroge la réalisation des finalités attribuées aux formations quelles qu'elles soient et conduit à revoir la possibilité même pour la professionnalisation d'être définie comme une action à priori finalisée par l'accès à « une activité économique déterminée (Vincens et Chirache (1992).

Beduwe *et al* (2007), proposent de considérer plutôt « la professionnalité » d'une formation. Elle est approchée ici de manière statistique et définie par sa capacité à conduire les jeunes vers les meilleurs emplois parmi ceux qui leur sont accessibles. L'hypothèse sous-jacente au modèle utilisé est qu'une formation dont les débouchés effectifs sont concentrés sur un petit nombre d'emplois est une formation qui a permis à ses diplômés d'accéder aux meilleurs emplois possibles.

La professionnalité se mesure alors selon la concentration des emplois occupés par les diplômés d'une même formation, sur une échelle continue qui va de la concentration la plus

élevée, jusqu'à la plus grande dispersion. Cette mesure de professionnalité s'effectue ex post : elle n'est plus liée aux intentions du système de formation et varie en fonction de l'état du marché. On évalue ainsi les appariements qui se réalisent à un moment donné dans les interactions entre « capital » des jeunes et travail, savoirs acquis et savoir requis, selon la règle des avantages comparatifs : « un employeur embauche un individu qui va pouvoir rapidement et à moindre coût ; « produire » les savoirs faire concrets nécessaires. De son côté ; le salarié cherche parmi tous les emplois qui lui sont accessibles ceux qui valorisent le mieux ses compétences » Vincens, (2002, p1-17).

Au regard de ce qui précède, nous constatons dans notre étude qu'il y'a un faible niveau voir une absence de partenariat entre les établissements et les Entreprises. De plus, la participation des milieux socioprofessionnels dans l'élaboration des programmes d'enseignement est quasi inexistante, car il n'existe presque pas de contrat de partenariat avec les Entreprises. Par conséquent les programmes de formation se font en l'absence des professionnels et demeurent purement académiques.

5.1.3. L'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I

La troisième hypothèse de notre recherche stipule que l'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I. Comme les hypothèses précédentes, à l'issue de l'analyse inférentielle, à l'aide du test de khi-deux, notre troisième hypothèse est confirmée avec un coefficient de contingence consistant de 0,78. En d'autres termes, la probabilité pour que l'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I est de 78 %. Cette conclusion selon laquelle l'assurance qualité est corrélée à l'efficacité externe des diplômés rejoint les travaux de Champy (2011) et Boucle (2009).

Au-delà du suivisme néocolonial dénoncé dans les débats relatifs à l'introduction du système LMD en Afrique, il convient de relever que le système LMD présente pour l'Afrique, dans le cadre de la mondialisation, une opportunité d'harmonisation de son système et de ses pratiques universitaires, à la fois en termes de qualité et de suivi. C'est d'ailleurs sur cet enjeu que repose le processus de Bologne pour la Communauté Européenne. À cet égard, on peut remarquer que la réponse à cet enjeu repose sur quelques principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des universités africaines visant la **réussite des étudiants en** :

- ♦ Multipliant les structures d'information et d'orientation à leur intention ;

- ◆ Leur proposant de cheminer avec l'aide de conseillers académiques et systématisant l'accueil des étudiants par les enseignants et prévoyant des enseignements de remise à niveau pour ceux qui seraient en difficulté dans tel ou tel domaine ;
- ◆ Inviter les enseignants à **enseigner et évaluer autrement**. Il s'agit d'enseigner en se fondant sur l'usage des techniques pédagogiques modernes utilisant les ressources technologiques actuelles et en prenant les apprenants comme des acteurs adultes, responsables de leur formation ;
- ◆ Évaluant primordialement pour valoriser et non pour sanctionner ou sélectionner ; ce qui signifie revoir tout le système d'évaluation et particulièrement multiplier la palette des outils d'évaluation.
- ◆ Amenant les étudiants à **étudier autrement**, c'est-à-dire à devenir un apprenant actif grâce à l'importance accordée au travail personnel ;
- ◆ Organisant un tutorat et une orientation individualisés et initiant effectivement et continuellement les étudiants à la recherche documentaire et à l'investigation scientifique ; mettant à la disposition des étudiants les supports de cours et multipliant les opportunités d'acquisition de l'expérience professionnelle avant la sortie de l'université.

Il est aussi nécessaire de mettre en relief le processus de formation continue des formateurs en milieu universitaire. Or, le perfectionnement des formateurs et la certification de leurs compétences restent très limités dans nos universités (MINESUP 2018). Pour remédier à cette situation, il est indispensable d'élaborer des référentiels de formation relatifs aux métiers de formation. Cette mesure d'accompagnement s'inscrit dans le cadre de l'instauration en cours d'un Institut national de formation des formateurs et des tuteurs. Cet institut aura vocation à organiser et valoriser les métiers de formation en assurant la préparation des formateurs à l'exercice de leur fonction, ainsi que le perfectionnement et la certification de leurs compétences. Il se veut un dispositif fédérateur permettant de mutualiser, d'unifier et d'optimiser les efforts et les ressources mobilisés par les opérateurs de formation en la matière.

La formation des enseignants est de plus en plus considérée comme un processus relevant de l'apprentissage tout au long de la vie. Partant de ce constat, les pays développés mettent l'accent sur les besoins d'améliorer la formation continue des enseignants, de renforcer leur développement professionnel continu et d'accroître l'attractivité la profession enseignante. En effet, un enseignant en difficulté est semblable à un soldat désarmé. Caena (2011) a mis en évidence que les enseignants efficaces, définis comme ceux qui obtiennent de bons résultats de

leurs élèves, progressent principalement grâce à des expériences personnelles réussies, grâce à l'observation d'expériences réussies par d'autres enseignants, aux grâces à des feedbacks positifs, qu'ils émanent des élèves, des pairs ou des supérieurs.

Il convient d'ajouter au stage, la formation en alternance qui est aussi une modalité d'importance prouvée en matière d'insertion professionnelle des diplômés. Elle désigne la coexistence de deux lieux de formation, sans qu'il soit fait référence en particulier aux modalités juridiques (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou aux modalités organisationnelles des séquences de formation (Kergoat & Lemistre, 2017). Portant sur les compétences techniques nécessaires à la création, à la gestion et au développement d'une entreprise, la formation en alternance permet de booster l'employabilité des diplômés.

Force est de constater que cet élément caractéristique de la professionnalisation de l'enseignement supérieur, ajouté aux premiers, ne suffit toujours pas à assurer complètement l'efficacité externe des diplômés des filières classiques. Il est adéquat de mettre sur pied un système de suivi des diplômés dans la recherche de l'emploi.

5.1.4. Le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques participe à leur efficacité externe

La dernière hypothèse de notre recherche stipule que le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques participe à leur efficacité externe. Cette hypothèse a été confirmée à l'issue des tests statistiques. Nous avons conclu que le suivi systématique participe à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH. En effet, selon le coefficient de contingence qui est de 0,83, il existe 83 % de chance que le suivi systématique contribue à l'efficacité externe des diplômés. Ces résultats sont concordants avec les écrits et le cadre théorique. Ils rejoignent les études antérieures (Kergoat & Lemistre, 2017 ; **Othmane, 2011 ; Njike, Lontchi & Fotzeu, 2005 ; Bourdoncle, 1991, 1993 ; Champy, 2009 ; Roquet, 2007 et 2012 ; Wittorski, 1998, 2007 et 2012 ; Abdourhaman, 2018**) et davantage renforcé par les théories liées à la recherche d'emploi.

La théorie de la recherche d'emploi en occurrence, parfois appelée théorie du *job search*, est développée par George Stigler dans les années 1960. Cette théorie est un assouplissement de l'hypothèse de l'information parfaite sur les emplois potentiels dans un marché du travail en concurrence pure et parfaite (Mambou, 2006). Elle repose sur deux concepts clés, la productivité de la recherche d'emploi coordonnée et le salaire de réserve et sur des hypothèses

parfois discutables (Gravot, 2007, p. 8). La recherche de l'emploi consiste en une collecte d'informations visant à mieux appréhender dans un contexte d'incertitude les taux de salaire qui peuvent être proposés. Le postulat essentiel de la théorie du *job-search* consiste alors à dire que cette recherche est une activité dotée d'une productivité dont on admet qu'elle suit deux lois (Alchian, 1970 ; repris par Gravot, 2007, p. 8). Le chercheur d'emploi doit aussi connaître les stratégies des employeurs. Gravot (2007) estime que l'entrée dans la vie active d'un individu dépend en dernier ressort de l'acceptation de l'offreur. L'insertion professionnelle est donc nécessairement régie par les critères de recrutement.

Pour les théoriciens du filtre, l'école sert seulement à classer, l'employeur ne sait jamais si le candidat qui sollicite un poste fera l'affaire. Il en est donc réduit à limiter l'incertitude par l'observation de certains critères visibles. La sélection peut s'appuyer sur des recommandations extérieures, sur des liens de parenté, sur le comportement ou sur le parcours antérieur. C'est à ce niveau que l'école intervient dans la notoriété de la formation, la longueur et la qualité du parcours scolaire, facteurs qui servent à réduire l'incertitude et à guider le choix final de l'employeur.

Les études empiriques de Jacob Mincer permettent d'observer qu'un individu procède à des choix d'investissement en capital humain à chaque étape de son cycle de vie. Le système éducatif ne forme pas systématiquement la main d'œuvre. L'obtention d'un diplôme marque la fin d'une première étape d'acquisition d'une formation globale et le début d'une période d'acquisition d'un savoir plus spécialisé, des compétences techniques après l'entrée dans la vie active. Cette seconde étape peut prendre plusieurs formes. Les processus d'apprentissage informels liés à l'expérience dans la production comme le « Learning by doing » présenté par Arrow.

Les processus d'apprentissage formels à l'exemple des programmes d'apprentissage associant une part de formation au sein de l'école professionnelle et des stages en entreprise. Enfin, des programmes ponctuels de formation mis en place au sein des entreprises, soit par l'entreprise elle-même, soit par un organisme privé sur demande de l'entreprise, les programmes de formation continue au sein de l'appareil productif et bien d'autres.

Pour Arrow, la formation et en particulier le diplôme, sert à apporter l'information sur les qualités des individus. L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier, afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en

fonction des qualités qu'il recherche. Arrow s'intéresse aux couts et avantages pour la collectivité d'un tel processus.

La théorie du signal avec pour principal promoteur Michael Spence est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre, elle postule, que l'éducation n'est pas un moyen d'augmentation du capital humain, mais un moyen de sélection, pour Spencer, les individus investissent dans l'éducation pour envoyer des signaux aux employeurs. L'employeur ne connaît pas la productivité ou le potentiel de la personne qu'il embauche, en conséquence, il se fonde sur la confiance qu'il fait au système éducatif à travers le diplôme ou le niveau de formation pour classer les individus.

Spence fait l'hypothèse que les études ne sont pas un investissement pour augmenter le capital humain, mais un simple moyen de sélection. Il y'a lieu dans ce cas de remettre en cause la rentabilité sociale d'une éducation qui comporte des couts importants sans pour autant améliorer la productivité des travailleurs. Le diplôme obtenu est donc simplement un signal pour l'employeur, c'est une preuve que l'agent est meilleur que les autres. Dans cette approche, les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Reste donc aux postulants à choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal, soit celle qui offre plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement.

5.2. SUGGESTIONS

En vue d'une mise en place plus effective, efficace et efficiente de la professionnalisation des enseignements dans les Facultés classiques, nous proposons un ensemble de mesures à l'endroit du ministère des enseignements supérieurs et aussi des Facultés classiques.

- Prendre en compte tous les éléments constitutifs de la professionnalisation des Facultés classiques ;
- Adapter les contenus des programmes aux réalités socioprofessionnelles existantes ;
- Faire un recadrage de la professionnalisation des enseignements avec pour obligation pour les Universités, de rendre compte des performances des formations, car il n'y'a aucune visibilité de ce qui est fait en la matière dans les Facultés ;

- Etablir un référentiel des métiers fondé sur la demande sociale ;
- Étendre le stage en entreprises sur toutes les options avec la formation en alternance ;
- Créer une structure chargée du suivi et de l'insertion des étudiants en Entreprise ou à l'auto-emploi ;
- Développer et opérationnaliser le partenariat Universités/Entreprises afin qu'il y'ait une étroite collaboration entre les employeurs et les prestataires des services de l'éducation ;
- Renforcer les capacités des Enseignants d'université sur les aspects de la professionnalisation et l'intervention des professionnels ;
- Renforcer l'orientation professionnelle essentielle au passage efficace de la vie estudiantine au monde professionnel ;
- Adapter la formation des Facultés classiques aux réalités socioéconomiques du pays ;
- Mettre sur pied une base de données de suivi des diplômés des filières classiques ;
- Identifier les métiers et champs professionnels disponibles pour les diplômés des Facultés classiques.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Parvenu au terme de notre investigation qui portait sur : la « dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun : cas de la FALSH de l'Université de Yaoundé I », nous voulions savoir s'il existerait un lien significatif entre la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés de géographie et de lettres modernes françaises afin de soulever la problématique de l'inadéquation formation emploi dans les établissements facultaires.

Dans l'optique de mieux analyser cette problématique, nous avons formulé des questions de recherche dont la principale s'articule de la manière suivante : « comment la dynamique de la professionnalisation des enseignements dans l'enseignement supérieur peut-elle promouvoir l'efficacité externe des diplômés des facultés classiques du Cameroun ? ». En guise de réponse à cette question pilote de recherche, nous sommes arrivés à formuler l'hypothèse générale suivante : « certains déterminants de professionnalisation des enseignements supérieurs au Cameroun contribuent à l'efficacité externe des diplômés des filières classiques ». Cette hypothèse générale, opérationnalisée, a donné lieu à trois hypothèses secondaires de recherche qui sont les suivantes :

- **Hs1** : Les réajustements des programmes d'enseignement participe à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé 1 ;
- **Hs2** : L'implication des professionnels et des entreprises dans la formation favorise l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé 1 ;
- **Hs3** : L'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé 1 ;
- **Hs4** : le suivi systématique des diplômés issus des facultés classiques participe à leur efficacité externe.

Afin de tester ces hypothèses issues des questions de recherche secondaires, nous avons fait recours à une population d'étude constituée des enseignants des facultés classiques, des étudiants des filières géographie et lettres modernes françaises d'une part, ainsi que de certains responsables des services centraux du MINSUP, d'autre part. A cet effet, un questionnaire standardisé sur le modèle de l'échelle de Likert a été soumis aux premiers, tandis que pour les seconds, un guide d'entretien a constitué l'instrument de collecte des données.

Nous avons à cet effet effectué plusieurs descentes sur le terrain pour recueillir les avis, les opinions des uns et des autres sur la problématique qui nous incombait.

Ces descentes ont été faites à deux niveaux. La première consistait à collecter la documentation nécessaire sur la dynamique de la professionnalisation des enseignements au MINESUP ce qui nous a permis d'en constituer une revue littéraire. La seconde quant à elle reposait sur l'utilisation du questionnaire comme instrument scientifique de collecte de données. Pour y parvenir, nous avons constitué un échantillon représentatif constitué de 200 étudiants des filières géographies et lettres modernes françaises ayant déjà obtenu au moins la licence. Une exploitation minutieuse des données recueillies, traitées et analysées par le truchement de la statistique descriptive et inférentielle a permis de tester nos hypothèses de recherche.

Les résultats obtenus de cette analyse laissent apparaître que la dynamique de la professionnalisation des enseignements détermine de manière significative l'efficacité externe des diplômés des filières classiques, confirmant ainsi nos prédilections de départ.

Ce qui nous a permis de vérifier nos hypothèses de recherche et ainsi de confirmer l'hypothèse générale.

Nous sommes donc arrivés à la conclusion selon laquelle toutes nos quatre hypothèses de recherche sont validées avec des coefficients de contingences allant de 0,73 à 0,83. Par conséquent, il existe de ce fait une relation très significative entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des diplômés de la FALSH.

La validation de nos quatre hypothèses de recherche met ainsi en relief les théories explicatives de notre sujet de recherche à savoir la théorie du capital humain de Gary Stanley Becker, les théories du filtre de Kenneth Arrow ainsi que les théories économiques.

Historiquement, l'universalisation et la professionnalisation de l'enseignement vont de pairs. Il s'agit des grands enjeux sur lesquels se sont engagés les gouvernements à l'effet d'assurer d'une part l'accès à l'Education Pour Tous (EPT) institué en 1990 lors de la conférence mondiale de Jomtien en Thaïlande en mettant en exergue l'engagement des actions et des moyens conséquents à sa réalisation et d'autre part à la compétitivité des produits déversés par l'école sur le marché du travail. La professionnalisation des enseignements dans laquelle est engagé le Cameroun depuis plusieurs années trouve sa source dans la loi de l'orientation de l'éducation N° 98/004 du 14 avril 1998 en son article 11 alinéa 1 qui stipule que « *l'Etat assure l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'éducation... A cette fin, il arrête les objectifs et les orientations générales des programmes nationaux d'enseignement et de formation, en liaison avec tous les secteurs de la vie nationale en vue de la professionnalisation de l'enseignement.* » La professionnalisation de l'enseignement viserait

ainsi la meilleure adéquation possible entre les besoins socio-économiques et les dispositifs de formation professionnelle.

En effet, l'éducation ne saurait être réservée à une minorité de personnes comme un bien de luxe, mais plutôt mise à la portée de tous comme un aliment quotidien sans lequel l'humanité serait menacée (Musa Alokpo, 2005). Une adéquation entre la formation et l'emploi s'impose dès lors comme un impératif, eu égard à la complexité du marché du travail de par le monde, un enseignement professionnalisé de qualité devient ainsi le principal garant.

Les assises des pays membres de la francophonie tenues en 1998 à Bamako au Mali ont permis de relever un bilan généralement négatif du rendement des systèmes éducatifs engagés à l'EPT des pays en voie de développement. Cette préoccupante situation s'expliquait par :

- la rigidité et le manque d'adaptation des dispositifs existants dans le monde mouvant et changeant ;
- une stagnation du marché de l'emploi dans un contexte d'explosion démographique pour certains pays ;
- une prise en compte inadaptée des réalités socio-professionnelles dans les systèmes de formation.

Cette situation d'échec des systèmes de formation entraîne une aggravation du chômage et le développement du phénomène de marginalisation.

Maingari (1997) observe à cet effet que les difficultés par l'Etat camerounais à résorber le taux de chômage grandissant des jeunes et à apporter une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi sont à l'origine de l'idée de la professionnalisation des enseignements au Cameroun.

L'orientation professionnelle appréhendée comme le fait de guider, de donner un avis à un individu dans le choix et la préparation d'un métier en fonction de ses tendances personnelles (aptitudes, désirs, goûts, aspirations) reste et demeure aujourd'hui une réalité inséparable de l'école. Tel que le souligne Evola (2005), toute orientation professionnelle réussie devra tenir au moins compte des capacités individuelles de l'apprenant, de sa perspective d'avenir et des demandes objectives de l'environnement professionnel.

In fine, les résultats auxquels nous sommes parvenus permettent de jeter un regard psychosocial sur le lien de causalité entre la dynamique de la professionnalisation des enseignements et l'efficacité externe des étudiants, mais aussi d'ouvrir une brèche sur ces goulots d'étranglement qui entravent significativement l'implémentation de la

professionnalisation des enseignements dans notre système universitaire. Aussi, en vue d'y remédier, nous avons formulé en dernier ressort quelques suggestions ou recommandations à l'attention de certains maillons essentiels de la chaîne éducative. Toute chose susceptible de permettre aux produits de l'université camerounaise à s'insérer harmonieusement dans le monde socioprofessionnel, gage d'une professionnalisation des enseignements réussie et efficace en amont.

BIBLIOGRAPHIE

- Aktouf, O. (1987) méthodologie des sciences sociales et approches quantitatives des organisations. *Québec : presses universitaires de Québec*
- Barbier, J.M & Galatanu, O. (2004). Les savoirs d'action : une mise en mot des compétences ? *Paris : l'Harmattan, ed*
- Barbier, J.M. (2005). « Voies nouvelles de la professionnalisation », in *Sorel M. et R.*
- Beaud, M. (2000). L'art de la thèse. *Paris : édition la découverte*
- Becker, G. (1993). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with *special reference to Education the University of Chicago Press.*
- Boudjaoui, M. (2012). Enseignement Supérieur et dynamiques professionnalisantes : étude comparée de deux dispositifs de formation. *Dans Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle 2011/2 (Vol.44), pages 49 à 68.*
- Boudoncle, R. (2000). Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs. *Recherche et Formation.*
- Brest, B. (2006) le système LMD et les enjeux de la professionnalisation, *Coopération française, Assistant technique auprès du MINESUP, chargé des questions de la professionnalisation.*
- Finot, A. (2000). Développer l'employabilité. *1ere édition. Editions INSEP CONSULTING,*
- Giret, J-F. Moulet, S. et Thomas, G. (.2003a) « De l'Enseignement Supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la génération 98 », *Notes Emploi Formation, Cereq*
- Guigue, M. et Crinon, J. (2006). Écriture et professionnalisation.
- Landry, M. (2007). La formation en alternance : Etat des pratiques et des recherches, *saint foy, presse de l'université du Québec, collection éducation et recherche*
- Le Boterf, G. (2007). Professionnaliser le modèle de la navigation professionnelle. *Paris : Editions d'Organisation.*
- Lochet, J.-F. (dir.) (2003). Entreprises et jeunes débutants. *Paris : L'Harmattan. Collection « Dynamiques d'entreprises ».*
- Longo, M. E. (2014). Co-construire l'insertion professionnelle des jeunes. In Collectif de chercheurs de 7 laboratoires, Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation

des parcours professionnels et personnels ? (p. 81-99). *Rueil-Malmaison : Liaisons Éditions.*

Longo, M. E. (2016). Les parcours de vie des jeunes comme des processus. *Les Cahiers dynamiques*, 67, 48-58.

Maingari, D. (1997). Professionnalisation de l'Enseignement au Cameroun des sources aux fins. *Recherche et Formation.*

Marcy, P. (2010). La professionnalisation des diplômés universitaires : La gouvernance des formations en question, *thèse de doctorat en sociologie*

Mériaux, O. (2009). Les parcours professionnels : définition, cadre et perspectives. *Éducation permanente*, 181, 11-21.

Mezzana, P. (2010). La réflexivité dans l'action : Enjeux pour la professionnalisation des travailleurs sociaux. *Revue suisse du travail social.*

Muriel, H. & Marlyse, B. (2010). La professionnalisation dans l'enseignement universitaire : un processus dialogique. *Revue Internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur,*

Musa Alokpo, D. (2005). *Education non formelle dans les contextes éducatifs et socio-économiques de la RD Congo : Etude exploratoire sur le statut légal et les attitudes des habitants de Kinshasa* [mémoire de DEA en sciences de l'éducation publiée, Université de Kinshasa.

Sorel, M. & Wittorski, R. (2005). La professionnalisation en actes et en question. *Paris : l'Harmattan, collection Action et Savoir.*

Sorel, M. (2008). A propos de la professionnalisation ? : *Le retour du sujet, Savoirs, vol.17.*

Spence, M. (1973). « Job market signaling », *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 335-374.

Trottier, C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*, 43, 93-101.

Tsafack, G. (1989). La crise du développement et les systèmes éducatifs africains. *In col. Afrique Unie, n°1, pp 53-75.*

Verdier, E. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société.*

- Vincens, J. (1998). L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques. *In : Formation Emploi. N.61. pp. 59-72*
- Vincens, J. (2002). « Enseignement Supérieur : les défis de la prospective » *Notes du Lirhe, 336, PP 1-17*
- Vultur, M. (2007). Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada : quelques éléments d'analyse. *Cahiers de recherche sur l'éducation et les savoirs, 6, 235-254.*
- Vultur, M. (2016). Les stratégies professionnelles des jeunes Québécois, salariés d'agence de travail temporaire. Accompagner vers l'emploi. Quand les dispositifs se mettent en action (p. 225-238). *Paris : Éditions Peter Lang.*
- Wittorski, R. (2007). Professionnalisation et développement professionnel. *Paris : l'Harmattan.*

ANNEXES

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA
ET EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM
AND EVALUATION

Le Doyen
The Dean

N° *123*/22/UYI/FSE/VDSSE

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur BELA Cyrille Bienvenu, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante TANG Christiane, Matricule 20V3344 est inscrite en Master II à la Faculté des Sciences de l'Éducation, Département : *CURRICULA ET EVALUATION*, filière : *MANAGEMENT DE L'EDUCATION*, Option : *PLANIFICATION DE L'EDUCATION*.

L'intéressée doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du Pr. BELINGA BESSALA Simon. Son sujet est intitulé : « *Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun : cas des diplômés de la FALSH de l'Université de Yaoundé I* ».

Je vous salue de bien vouloir la recevoir et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider à conduire ses travaux de recherches.

En foi de quoi, cette attestation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /.

Fait à Yaoundé, le 02 Mars 2022

Le Doyen et par ordre

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

.....
Paix – Travail - Patrie

.....
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

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



REPUBLIC OF CAMEROON

.....
Peace – Work - Fatherland

.....
UNIVERSITY OF YAOUNDE I

.....
FIRST COORDINATION SCHOOL FOR SOCIAL AND
EDUCATION SCIENCES

.....
DOCTORATE UNIT OF RESEARCH AND TRAINING
IN SCIENCES OF EDUCATION AND
EDUCATIONAL ENGINEERING

Guide d'entretien

Dans le cadre de nos travaux de recherche en Science de l'Education à l'Université de Yaoundé I, nous menons une recherche intitulée « **Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun : cas des diplômés de la FALSH de l'Université de Yaoundé I.** ». Nous vous prions de bien vouloir y contribuer en répondant de façon objective aux questions de cette enquête. Les opinions recueillies dans le présent guide sont confidentielles et seront exclusivement exploitées dans le cadre de cette recherche conformément à la loi n° 91/023 du 16 décembre 1991.

La durée de cet entretien n'excédera pas 1 heure. Au cours de cet entretien, nous aimerions aborder les thèmes suivants : Réajustement des programmes d'enseignement, L'implication des professionnels et des entreprises, L'assurance qualité, Le suivi des diplômés et aussi Efficacité externe des diplômés. Ce qui nous importe, c'est de bien comprendre votre point de vue.

1- Identification de l'interviewé

Pseudonyme :

Age :

Situation professionnelle :

Discipline enseignée :

Consentement éclairé :

Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun

Date de l'entretien :

Début de l'entretien :

Lieu de l'entretien.....

1. Réajustement des programmes d'enseignement

Le réajustement des programmes d'enseignement dans les filières classiques est-il effectif ?

.....

1.1. En quoi ces programmes de formation sont adaptés réalités socioprofessionnelles ?

.....
.....
.....
.....
.....

1.2. Des nouvelles filières ont-elles été créées dans facultés classiques à l'université de Yaoundé I ?.....

Si oui, comment ces filières favorisent l'employabilité des diplômés ?

.....
.....
.....

1.3. Dans quelles mesures l'APC contribue à l'employabilité des diplômés ?

.....
.....
.....
.....

2. L'implication des professionnels et des entreprises

2.1. En quoi la coopération entre le monde des entreprises et les facultés classiques est effective à la FALSH/ UYI ?

.....
.....
.....

2.2. Les professionnels interviennent –ils dans les enseignements dans les facultés classiques ?.....

Si oui, quels sont les indicateurs de leur intervention dans les enseignements ?

.....
.....
.....
.....

2.3. Les entreprises participent-elles à l'élaboration des contenus des enseignements dans les facultés classiques ?.....

Si oui, sur quoi se fonde leurs contributions ?

.....
.....
.....

3. L'assurance qualité

3.1. Existe-t-il des formations perfectibles destinés à appuyer le personnel enseignant dans les facultés classiques ?.....

Si oui, sous quelles formes sont-elles pratiquées ?

.....
.....
.....

3.2. Les établissements classiques disposent-ils des ressources requises pour assurer une formation de qualité

Si oui, quelles sont ces ressources selon vous ?

.....
.....
.....

3.3. Les facultés classiques postulent-elles aux différentes certifications internationales ?.....

Pouvez-vous en citer quelques-unes ?

.....
.....
.....

3.4. Les facultés classiques disposent-elles d'un système de veille permanent sur les besoins des entreprises

.....

Si oui, quelles peuvent être les objectifs de ce système de veille ?

.....
.....
.....

4. Le suivi des diplômés

4.1. Quels sont les mécanismes de suivi des diplômés mis sur pied par le MINESUP

.....
.....
.....
.....
.....

4.2. Quel est le taux global d'insertion des diplômés des facultés classiques du MINESUP

.....
.....

Pouvons-nous avoir spécifiquement le taux d'insertion des diplômés de la FALSH de l'UYI ?

.....

5. Efficacité externe des diplômés

5.1. L'auto emploi des diplômés des facultés classiques est-il effectif ?

.....

Si oui, dans quels domaines ces diplômés créés t-ils des emplois ?

.....
.....
.....

5.2. La formation des facultés classiques est-elle suffisante pour créer un emploi ?

.....

Si non, quels sont les déterminants supplémentaires d'employabilité des diplômés ?

.....
.....
.....
.....

Fin de l'entretien..... (Heures)

Merci d'avoir accepté de participer à cet entretien !!!

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix -Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

CENTRE DE RECHERCHE EN SCIENCES
SOCIALES ET EDUCATIVES



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF
EDUCATION

POST GRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

Questionnaire aux étudiants

Cher(e) étudiant(e)

Dans le cadre de nos travaux de recherche en Science de l'Education à l'Université de Yaoundé I, nous menons une recherche intitulée « **Dynamique de la professionnalisation des enseignements et efficacité externe des diplômés au Cameroun : cas des diplômés de la FALSH de l'Université de Yaoundé I.** ». Nous vous prions de bien vouloir y contribuer en répondant de façon objective aux questions de cette enquête. Les réponses recueillies dans le présent questionnaire sont confidentielles et seront exclusivement exploitées dans le cadre de cette recherche conformément à la loi n° 91/023 du 16 décembre 1991.

Cochez soit la case **1-Tout à fait d'accord ; 2-D'accord ; 3-En désaccord ; 4- Pas du tout d'accord**

Thème 1 : Réajustement des programmes de formation

No	Items	1	2	3	4
1	Les programmes de formation des filières classiques sont alignés aux réalités socioprofessionnelles				
2	Il existe de nouvelles filières dans votre département				
3	Les filières professionnelles constituent une réponse à l'urgence d'employabilité des diplômés				
4	Les programmes de formation de votre filière sont corrélés aux métiers				
5	L'approche pédagogique en vigueur vise les compétences				

Thème 2 : L'implication des professionnels et des entreprises

No	Items	1	2	3	4
6	Votre département est en partenariat avec certaines entreprises				
7	Les étudiants pratiquent des stages en entreprise				

- 8 Les professionnels interviennent dans les enseignements dans votre filière
- 9 Les enseignements sont faits en alternance dans votre filière (amphi et entreprise)
- 10 Il existe des services en charge des relations avec le milieu professionnel dans votre établissement

Thème 3 : L'assurance qualité

No	Items	1	2	3	4
11	Votre établissement dispose des formations continues en vue de perfectionner son personnel				
12	Votre établissement dispose des ressources nécessaires pour assurer une formation de qualité				
13	Il existe une collaboration entre votre établissement et le milieu de travail				
14	Votre établissement postule régulièrement aux certifications internationales				
15	Votre établissement dispose d'un système de veille permanent sur les besoins des entreprises				

Thème 4 : Le suivi des diplômés

No	Items	1	2	3	4
16	Votre établissement dispose des mécanismes de suivi des diplômés				
17	Ce suivi des diplômés est en harmonie avec le milieu professionnel				
18	Les nouveaux étudiants sont informés sur le taux d'insertion professionnel vis à vis des filières choisies				
19	Votre établissement dispose d'une base de données sur le taux d'insertion de ses diplômés				
20	Le suivi des diplômés est un facteur clé à l'insertion professionnelle				

VD : Efficacité externe des diplômés

Cochez soit la case **1-Tout à fait d'accord ; 2-D'accord ; 3-En désaccord ; 4- Pas du tout d'accord**

No	Items	1	2	3	4
21	Tous les diplômés de votre promotion ont un emploi				
22	Quelques temps après la formation universitaire, les diplômés obtiennent un emploi corrélé à leur formation universitaire				

- 23 La formation universitaire obtenu en LMD permet aux diplômés de s'auto employer
- 24 Les diplômés de votre filière sont compétents sur le marché de l'emploi après leur formation universitaire
- 25 La formation universitaire est suffisante pour obtenir un emploi

Section 2 : Aspects sociodémographiques du participant

26 – Genre : 1- Masculin ; 2 -Féminin

27- Age : [14 18[18 22[[plus de 22 ans [

28- Faculté :

29-Filière / Niveau :

30- Dernier diplôme supérieur obtenu :.....

Nous vous remercions d'avoir participé à cette étude !!!

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES GRAPHIQUES	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE	7
1.2. FORMULATION DU PROBLÈME	10
1.3. QUESTIONS DE RECHERCHE.....	13
1.3.1. Question principale de recherche	13
1.3.2. Questions secondaires de recherche	13
1.4. HYPOTHÈSES DE L'ÉTUDE	14
1.4.1. Hypothèse générale (Hg)	14
1.4.2. Hypothèses secondaires (Hs)	15
1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	15
1.5.1. Objectif principal.....	15
1.6. INTERETS DE L'ÉTUDE.....	16
1.6.1. Intérêt scientifique	16
1.6.2. Intérêt socioprofessionnel	16
1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE.....	17
1.7.1 Sur le plan géographique	17
1.7.2 Sur la thématique.....	17

CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	18
2.1. DEFINITION DES CONCEPTS DE L'ÉTUDE	19
2.1.1. Dynamique dans l'enseignement supérieur.....	19
2.1.2. Professionnalisation des enseignements	22
2.1.3. Employabilité	23
2.1.4 Diplômés de l'Enseignement Supérieur.....	24
2.2. ÉTAT DE LA QUESTION RELATIVE A LA DYNAMIQUE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	24
2.2.1. Généralité sur la réforme LMD	24
2.2.1.1. Origine du système	24
2.2.1.2. Objectifs du système LMD.....	25
2.2.2. Professionnalisation des enseignements en milieu universitaire	27
2.2.3. Professionnalisation des enseignements et efficacité externe	30
2.2.3.1. Professionnalisation et emploi.....	32
2.2.3.2. L'insertion professionnelle des diplômés au Cameroun : un accompagnement vers l'auto-emploi.....	34
2.2.4. Dynamique de la professionnalisation et compétences des diplômés.....	38
2.2.5. Formations supplémentaires et employabilité.....	44
2.2.5.1. Structures étatiques de recrutement des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.....	50
2.3. Théories de référence de la recherche.....	52
2.3.1. La théorie du capital humain.....	52
2.3.2. Les Théories du filtre et du signal	55
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE.....	61
3.1 TYPE DE RECHERCHE ET DÉVIS DE RECHERCHE.....	62
3.2. SITE DE L'ÉTUDE	64
3.3.1. Population parente	65
3.3.3. Population accessible.....	66
3.4. TECHNIQUES D'ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON	66

3.4.1. Échantillonnage stratifié	68
3.4.2. Choix à dessein des interviewés	68
3.5. ÉCHANTILLON.....	69
3.5.1. Taille de l'échantillon	69
3.6. INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES : JUSTIFICATION DU CHOIX ET PRÉSENTATION.....	70
3.7. PRE-ENQUÊTE.....	73
3.8. ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE	73
3.9. DEPOUILLEMENT DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE	74
3.10. TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES	74
3.10.1. L'analyse quantitative.....	74
3.10.2. Analyse de contenu	77
3.11. LES VARIABLES, LEURS INDICATEURS ET MODALITÉS	78
3.11.1. La variable indépendante (VI).....	78
3.11.2. La variable dépendante	78
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES	79
4.1. PRÉSENTATION ET ANALYSES DESCRIPTIVES DES DONNÉES	80
4.2. CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ENQUÊTÉE.....	81
4.2.1. Description selon le sexe	81
4.2.2. Description selon la tranche d'âge.....	81
4.2.3. Description selon la filière	82
4.2.4. Description selon le niveau d'étude.....	83
4.2.5. Description du taux d'insertion des diplômés	83
4.3. PRÉSENTATION DES LIENS ENTRE LA DYNAMIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS ET L'EFFICACITÉ EXTERNE DES DIPLOMÉS DE LA FALSH.....	84
4.3.1. Lien entre l'efficacité externe et le réajustement des programmes de formation	84
4.3.2. Lien entre l'efficacité externe et l'implication des professionnels et des entreprises	85

4.3.3. Lien entre l'efficacité externe et l'assurance qualité	87
4.3.4. Lien entre l'efficacité externe et le suivi des diplômés.....	88
CHAPITRE V : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS	90
5.1. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS	91
5.1.1. Réajustements des programmes d'enseignement et efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I.....	91
5.1.2. L'implication des professionnels et des entreprises dans la formation favorise l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I	93
5.1.3. L'assurance qualité contribue à l'efficacité externe des diplômés de la FALSH de l'université de Yaoundé I.....	95
5.1.4. Le suivi systématique des diplômés issus des Facultés classiques participe à leur efficacité externe	97
5.2. SUGGESTIONS	99
CONCLUSION GÉNÉRALE	101
BIBLIOGRAPHIE.....	106
ANNEXES	109