

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE
DE YAOUNDÉ

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE
L'ÉDUCATION

SECTION DES CONSEILLERS
D'ORIENTATION



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

HIGHER TEACHER TRAINING
COLLEGE

DEPARTMENT OF SCIENCES OF
EDUCATION

SECTION OF GUIDANCE AND
COUNSELLING

**AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET
DIFFICULTÉS D'INSERTION
PROFESSIONNELLE**

**Étude menée auprès des chercheurs d'emploi
diplômés de l'enseignement secondaire technique
inscrits au FNE Yaoundé**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Conseiller d'Orientation
Scolaire, Universitaire et Professionnelle (DIPCO)

Par :

MATEMGOUA LEMOUPA Stella Clémence

Maîtrise en Droit Privé Fondamental

Sous la direction de :

Dr BIPOUPOUT

Chargé de cours à l'ENS Yaoundé

Année académique 2015-2016

Yaoundé, Juin 2016

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	i
DEDICACE.....	iv
REMERCIEMENTS	v
LISTE DES SIGLES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES.....	vi
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE.....	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE.....	4
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE.....	4
1.2 POSITION ET FORMULATION DU PROBLÈME.....	8
1.3 QUESTION DE RECHERCHE	11
1.3.1 Question principale.....	11
1.3.2 Questions spécifiques	11
1.4 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	11
1.4.1 Objectif général	11
1.4.2 Objectifs spécifiques.....	12
1.5 INTERÊT DE L'ÉTUDE	12
1.5.1 Intérêt pédagogique	12
1.5.2 Intérêt social	12
1.5.3 Intérêt professionnel	13
1.6 DÉLIMITATION DU SUJET.....	13
1.6.1 Sur le plan thématique	13
1.6.2 Sur le plan géographique	13
CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	14
2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS	14
2.1.1 Qualité de la formation professionnelle	14
2.1.2 Insertion professionnelle.....	18
2.2 REVUE DE LA LITTERATURE	20
2.2.1 Systèmes de Formation mis en œuvre dans le monde et au Cameroun.....	20
2.2.2 Enseignement Technique et Professionnel au Cameroun.....	21
2.2.3 État des lieux du marché du travail au Cameroun.....	24

2.2.4 Réforme du secteur de l'éducation au Cameroun (Friedrich Camyosfop Ebert Stiftung).....	25
2.2.5 Facteurs d'Insertion Professionnelle des Diplômés	29
2.3 THÉORIES EXPLICATIVES.....	31
2.3.1 La Théorie du Capital Humain	31
2.3.2 La Théorie du Filtre ou du Signalement.....	33
2.3.3 La théorie adéquationniste.....	34
2.4 FORMULATION DES HYPOTHÈSES	35
2.4.1 Hypothèse générale.....	36
2.4.2 Hypothèses de recherche	36
2.5 DÉFINITION DES VARIABLES DE L'ÉTUDE	36
2.5.1 La variable indépendante.....	36
2.5.2 La variable dépendante.....	37
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	41
3.1 TYPE DE RECHERCHE	41
3.2 SITE DE L'ÉTUDE	41
3.3 POPULATION DE L'ÉTUDE.....	42
3.4 ÉCHANTILLON ET MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE.....	43
3.5 DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES	44
3.6 VALIDATION DE L'INSTRUMENT	46
3.7 PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNÉES	46
3.7.1 Déroulement de l'enquête.....	47
3.7.2 Difficultés rencontrées.....	47
3.8 MÉTHODES D'ANALYSE DES DONNÉES	48
3.8.1 Logiciels de traitement des Données	48
3.8.2 Outils statistiques d'analyse des données.....	48
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET VÉRIFICATIONS DES HYPOTHÈSES.....	50
4.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	50
4.1.1 Résultats relatifs à l'identification des sujets enquêtés	50
4.1.2 Résultats relatifs à l'amélioration des programmes de formation.	52
4.1.3 Résultats relatifs à l'amélioration de la qualité de l'enseignement	53
4.1.4 Résultats relatifs à l'amélioration des conditions d'apprentissage.....	54
4.1.5 Résultats relatifs à la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises	56
4.1.6 Résultats obtenus relativement aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.....	57
4.2. VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	59

4.2.1 Vérification de la première hypothèse (HR1).....	60
4.2.2 Vérification de la deuxième hypothèse (HR2)	61
4.2.3 Vérification de la troisième hypothèse (HR3).....	63
4.2.4 Vérification de la quatrième hypothèse (HR4).....	65
CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET IMPLICATIONS	
PROFESSIONNELLES	69
5.1 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	69
5.1.1 Amélioration de la qualité des programmes de formation et difficultés d’insertion professionnelle des jeunes	69
5.1.2 Amélioration de la qualité de l’enseignement et difficultés d’insertion professionnelle des jeunes	70
5.1.3 Amélioration des conditions d’apprentissage et difficultés d’insertion professionnelle des jeunes	71
5.1.4 Réduction de l’écart entre compétences attendues et compétences requises et difficultés d’insertion professionnelle des jeunes.....	72
5.2 IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES	73
5.2.1 Une qualité améliorée des programmes de formation pour une réduction considérable des difficultés d’insertion professionnelle.....	73
5.2.2 Une qualité améliorée de l’enseignement pour une réduction considérable des difficultés d’insertion professionnelle	74
5.2.3 Une qualité améliorée des conditions d’apprentissage pour une réduction considérable des difficultés d’insertion professionnelle.....	74
5.2.4 Un écart réduit entre compétences attendues et compétences acquises pour une baisse considérable des difficultés d’insertion professionnelle.....	74
5.3 SUGGESTIONS	75
5.3.1 A l’endroit des ministères en charge de l’éducation et de l’emploi	75
5.3.2 A l’endroit des élèves	76
5.3.3 A l’endroit des conseillers d’orientation	76
5.3.4 A l’endroit des chercheurs d’emploi	76
CONCLUSION GÉNÉRALE	77
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	81
ANNEXES	87

A

Mes parents, Mr Lemoupa Thomas et Mme Lamango Pulchérie ;

Mon conjoint, Mr. Penlap Michel ;

Mes enfants Ange, Maël et Elsa.

REMERCIEMENTS

Au terme de la rédaction de ce mémoire, il nous semble important d'adresser notre gratitude à tous ceux qui y ont contribué. Nous remercions particulièrement :

- Dr Bipoupout, qui a accepté de diriger ce mémoire, pour sa grande disponibilité, sa rigueur scientifique et ses conseils ;
- Pr Fonkoua Pierre, Chef du Département des Sciences de l'Education pour ses enseignements et les conseils prodigués ;
- Tous les enseignants du Département des Sciences de l'Education, pour les enseignements riches qu'ils nous ont transmis pendant ces deux années de formation à l'Ecole Normale Supérieure (ENS) de Yaoundé ;
- Dr Djeumeni Marceline pour ses encouragements et son esprit critique ;
- Dr Wamba André, pour ses observations et sa contribution sur le plan méthodologique ;
- Tous les répondants aux questionnaires et, de ce fait, nous ont permis d'obtenir les données empiriques utiles pour notre recherche ;
- Le statisticien pour le traitement des données empiriques de cette recherche ;
- Tous ceux ou celles qui ont contribué de prêt ou de loin à la réalisation de ce travail.
- Nous ne saurons oublié le service de la bibliothèque et son personnel, pour la documentation ;

LISTE DES SIGLES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

- BEPC** : Brevet d'Etude du Premier Cycle
- BIT** : Bureau International du Travail
- BP** : Brevet Professionnel
- BT**: Baccalauréat de technicien
- CAB** : Cabinet
- CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnel
- CEDEFOP** : Centre Européen de Développement de la formation professionnelle
- CEP** : Certificat d'Etude Primaire
- COSUP** : Centre d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle
- DIPCO.** : Diplôme de Conseiller d'Orientation
- DSCE** : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
- ECAM** : Enquête Camerounaise Auprès des ménages
- EDIJ** : Etude de la Dynamique d'Insertion socioprofessionnelle des jeunes
- EESI** : Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
- ENSPT** : Ecole Nationale Supérieure des postes et Télécommunications
- ENSTP** : Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics
- ESSEC** : Ecole Supérieure des sciences Economiques et Commerciales
- FNE** : Fonds National de l'Emploi
- GCEOL** : General Certificate Ordinary Level
- INS** : Institut National de la Statistique
- LMD** : Licence-Master-Doctorat
- MINBASE** : Ministère de l'Education de Base
- MINEFOP** : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- MINESEC** : Ministère des Enseignements Secondaires
- MINESUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur
- TIC** : Technologies de l'Information et de la Communication
- OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement
- ONEFOP** : l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- ONT** : l'Observatoire National du Travail
- ONT** : Observatoire National du Travail
- PADER** : Projet d'Appui au Développement des Emplois Ruraux
- PAJER-U** : Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine

PARIC : Programme d'Appui au Retour des Immigrés Camerounais
PAS : Programmes d'Ajustement Structurel
PED : Programme Emplois Diplômés
PIAASI : Programme Intégré d'Appui aux acteurs du Secteur Informel
PIFMAS : Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif
PPTE : Pays Pauvres Très Endettés
RESEN : Rapport d'Etat d'un système Educatif National
ROCARE : Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education
SPSS: Statistical Package for Social Sciences
TD : Travaux Dirigés
TP : Travaux Pratiques
UNESCO : Organisation des Nations Unis pour l'Education, la Science et la Culture

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

Tableau 1 : Tableau synoptique.....	38
Tableau synoptique.....	39
Tableau synoptique.....	40
Tableau 2 Répartition de l'échantillon enquêté selon le sexe et l'âge.....	43
Tableau 3 Répartition des chercheurs d'emploi selon le sexe.....	50
Tableau 4 Répartition des répondants selon la filière d'étude.....	51
Tableau 5 Répartition des chercheurs d'emploi selon l'année d'obtention du diplôme	51
Tableau 6 Répartition des enquêtés selon les indices de la VII	52
Tableau 7 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI2.....	53
Tableau 8 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI3.....	54
Tableau 9 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI4.....	56
Tableau 10 Répartition des enquêtés selon les indices de la VD	57
Tableau 11 Répartition des chercheurs d'emploi selon le fait qu'ils estiment que l'amélioration de la qualité de leur formation faciliterait leur insertion professionnelle	59
Tableau 12 Croisement entre l'amélioration de la qualité des programmes de formation (VII) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD).....	60
Tableau 13 Effectifs théoriques (VI1).....	61
Tableau 14 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI).....	61
Tableau 15 Croisement entre l'amélioration de la qualité de l'enseignement (VI2) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)	62
Tableau 16 Effectifs théoriques (VI2).....	62
Tableau 17 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI2).....	63
Tableau 18 Croisement entre l'amélioration des conditions d'apprentissage (VI3) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)	64
Tableau 19 Effectifs théoriques (VI3).....	64
Tableau 20 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI3).....	64
Tableau 21 Croisement entre la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises (VI4) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)	65
Tableau 22 Effectifs théoriques (VI4).....	66
Tableau 23 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI4).....	66
Tableau 24 Récapitulatif des résultats après vérification des hypothèses.....	67
Figure 1 : Diagramme synthétique de la résolution du problème lié aux difficultés d'insertion professionnelles en relation avec la qualité de la formation professionnelle	80

RESUMÉ

La présente étude s'intitule « Amélioration de la qualité de la formation professionnelle et difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, étude menée auprès des chercheurs d'emploi diplômés de l'Enseignement Secondaire de Yaoundé inscrits au FNE ». A travers cette étude, nous avons voulu mesurer l'influence de la qualité de la formation professionnelle sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire technique de la ville de Yaoundé. Pour traiter ce thème, nous avons retenu comme hypothèse générale : l'amélioration de la qualité de l'offre de formation a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire technique. De cette hypothèse générale, quatre hypothèses de recherche ont été formulées à savoir :

- l'amélioration de la qualité des programmes de formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.
- l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.
- l'amélioration des conditions d'apprentissage a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.
- la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Afin de collecter les données, un questionnaire a été soumis à un échantillon de 60 chercheurs d'emplois diplômés de l'Enseignement secondaire technique et âgés entre 18 et 40 ans, prélevé grâce à la technique d'échantillonnage par choix raisonné parmi les chercheurs d'emploi inscrits au FNE, population accessible de notre étude. L'analyse des données montrent qu'une meilleure qualité de la formation professionnelle passe d'abord par la prise en compte des programmes de formation, puis la qualité de l'enseignement, ensuite la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises et enfin par l'amélioration des conditions d'apprentissage. La majorité, (98,33 %) des demandeurs d'emploi consultés estime que l'amélioration de la qualité de leur formation leur facilite l'insertion professionnelle.

Au terme des inférences statistiques, les hypothèses de recherche HR1, HR2, HR3 et HR4 ont été confirmées. Il ressort donc de cette étude que l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle pourra réduire le chômage et donc faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Des suggestions ont de ce fait été formulées aux ministères en charge de l'éducation et de l'emploi, aux élèves, aux conseillers d'orientation et aux chercheurs d'emploi pour améliorer la qualité de la formation et faciliter l'insertion des jeunes, voire les guider vers l'entrepreneuriat.

ABSTRACT

The work entitled « Amelioration of the quality of vocational training and professional integration related difficulties and investigation conducted among job seekers from Yaoundé technical high school enrolled for the national employment fund programs» is aimed at assessing the impact of vocational training on professional related difficulties encountered by job seekers from technical high school, whence the following general hypothesis: the amelioration of the quality of training provision has a lot of impact on professional training-related difficulties of young certificates holders from technical high school. From this hypothesis, four other specific one have been formulated

- The amelioration of the quality of training programs may significantly impact young people's professional integration-related difficulties;
- The amelioration of the quality of teaching may impact young people's professional integration-related difficulties;
- The amelioration of the quality of learning conditions may impact young people's professional integration-related difficulties;
- The reduction of the gap between expected competences and required competences may impact young people's professional integration-related difficulties.

Data have been collected from 60 respondents through questionnaires. These respondents where age between 18 and 40. As a result, it is crystal clear that good training programs, the reduction of the gap between expected competences and required competences and the amelioration of learning conditions are a prerequisite for a better quality of vocational training. Actually, according to over 98, 33 percent for a better quality of a vocational ameliorated; the easier would be professional integration.

The formulated research hypothesis has been confirmed and as a matter of fact, the amelioration of the quality of vocational training may curb unemployment and foster young people's professional integration. Some suggestions have been made to the ministry in charge of education and employment, to pupils and high school guidance counselors and to job seekers so as to improve the quality of training, foster young people's professional integration, and guide them towards entrepreneurship.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Aux missions traditionnelles de développement, de la création, de la transmission et de la diffusion des savoirs de l'enseignement supérieur, sont venues s'ajouter les formations « professionnalisantes » (Gueissat, 1999). En effet, la qualité de la formation et son adéquation avec le marché du travail laissent à désirer en Afrique en général et au Cameroun en particulier, si bien que la question relative au chômage des jeunes diplômés constitue une préoccupation constante pour tous (pouvoirs publics, chercheurs, diplômés, parents...).

L'adéquation formation emploi devient une nécessité pouvant faciliter l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel. Dans le cadre de cette recherche, le domaine qui nous intéresse est celui de la place de la qualité de la formation dans la durée des jeunes dans le processus d'insertion, en particulier celui des chercheurs d'emplois diplômés de l'Enseignement secondaire technique. En effet, on s'attendrait qu'au sortir de leur cursus scolaire, les techniciens, puis qu'il s'agit bien d'eux soient capables d'exercer chacun le métier pour lequel ils ont reçu une formation à l'école.

Malheureusement, la réalité est toute autre car on constate que ces derniers sont formés non seulement dans des conditions pas très idoines, mais en plus ne disposent pas de matériels adéquats pour pouvoir associer la théorie à la pratique lors de leur formation. Avec le chômage grandissant et l'utilisation quotidienne des technologies de l'information et de la communication, les apprenants ont besoin d'une formation de qualité supérieure qui leur permettra d'être compétitifs sur le marché de l'emploi. En outre, la réalité s'avère être très différente aujourd'hui dans la mesure où la fonction publique qui recrutait la grande majorité des diplômés n'est plus en mesure de le faire.

De plus, les mesures d'austérités appliquées au lendemain de la crise des années 90 et la dévaluation du Franc CFA ont entraîné le limogeage et la compression des employés que ce soit dans les services publics que privés. Toutes choses ayant pour conséquence l'accroissement du chômage et le sous emploi des jeunes. Dès lors, au regard de la situation socio économique qui prévaut au Cameroun, il appert judicieux de s'interroger sur la qualité de la formation des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire technique.

Le constat est que d'un côté, nous avons des chercheurs d'emploi qui se plaignent de ne pas trouver du travail et de l'autre des employeurs qui ont besoin de personnes suffisamment compétentes pour rentabiliser leurs investissements. Dans le souci de comprendre ou encore de trouver une explication aux difficultés d'insertion professionnelle, nous avons choisi de questionner la qualité même de la formation de ces

jeunes. Dans un pays en pleine évolution vers l'atteinte de son émergence, il est question que la formation puisse s'adapter aux objectifs futurs de l'état et que l'individu s'ajuste à son contexte et non l'inverse.

Par ailleurs, selon la théorie de l'adéquation formation emploi, la formation doit correspondre à un métier précis. Ceci nous amène donc à penser que l'insertion professionnelle des jeunes dépend de prime à bord de l'amélioration des la qualité des programmes, puis de l'amélioration de la qualité de l'enseignement, ensuite de l'amélioration des conditions d'apprentissage et enfin de la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences requises. Le temps est révolu où l'emploi s'imposait aux diplômés, actuellement, il est question pour les diplômés de s'investir dans une formation de qualité, car ils sont le point focal du processus de formation.

Or, il s'avère que beaucoup de diplômés reçoivent une formation qui ne leur permet pas d'acquérir des compétences réelles directement utilisables dans le cadre d'un emploi. Il est question dans cette étude d'interroger l'influence de certains éléments sur les difficultés d'insertion professionnelle. Ainsi, cette étude s'insère dans le cadre de l'orientation professionnelle, d'où le thème « Amélioration de la qualité de la formation professionnelle et difficultés d'insertion professionnelle : étude menée auprès des chercheurs d'emploi diplômés de l'Enseignement secondaire technique inscrits au FNE de Yaoundé »

Pour une meilleure analyse de ce thème et dans le but d'apporter des stratégies d'intervention aux difficultés d'insertion des jeunes diplômés de l'Enseignement secondaire technique, notre étude s'articule autour de cinq chapitres : le (chapitre 1) relatif à la problématique de l'étude ; le (chapitre 2) relatif à l'insertion théorique du sujet ; le (chapitre 3) consacré à la méthodologie utilisée pour le recueil des données empiriques sur le terrain ; le (chapitre 4) consacré à la présentation des résultats de l'étude et la vérification des hypothèses et le (chapitre 5) relatif à l'interprétation des résultats, l'implication professionnelle et les suggestions.

CHAPITRE 1 :

PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

« La problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ. Elle est une manière d'interroger les phénomènes étudiés. Construire sa problématique revient à répondre à la question : comment vais-je aborder ce phénomène ? » (Campenhoudt et Quivy, 1995 :102). Elle se définit comme « [...] l'ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettront de traiter le sujet choisi » (Beaud, 2003 :38). La problématique peut donc être perçue comme une perspective théorique que l'on décide d'adopter afin de résoudre un problème préalablement posé. Dans le cadre de notre recherche, ce chapitre sera subdivisé en six sections : le contexte et la justification de l'étude ; la formulation du problème ; la question de recherche ; les objectifs de l'étude ; l'intérêt de l'étude et la délimitation de l'étude.

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Dans la hiérarchie des grandes questions sociales contemporaines, l'éducation vient immédiatement après la croissance économique. Ainsi, tout pays en développant son économie se trouve confronté à la crise d'un système d'enseignement hérité du passé. Le problème des rapports avec le marché du travail a été éludé alors qu'on doit s'interroger sur l'aptitude des systèmes d'enseignement existants à satisfaire en nombre et en qualité, la demande en personnel qualifié avec bien sûr des perspectives professionnelles précises. Aujourd'hui, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés constituent une sérieuse préoccupation. Or, l'éducation ne suit pas toujours le rythme du temps et ne s'adapte pas toujours à son époque ni au progrès qui se poursuit de façon continue. Sa qualité est bien de fois en porte à faux avec les préoccupations du moment.

En effet, aux missions traditionnelles de développement, de la création, de la transmission et de la diffusion des savoirs de l'enseignement supérieur, sont venues s'ajouter les formations « professionnalisantes » (Gueissat, 1999). La qualité de la formation et son adéquation avec le marché du travail laissent à désirer en Afrique en général et au Cameroun en particulier, si bien que la question relative au chômage des jeunes diplômés constitue une préoccupation constante pour tous (pouvoirs publics,

chercheurs, diplômés, parents...). Or cette question est intimement liée à celle du développement du pays. En effet, peut-on parler de développement sans la formation des cadres capables de servir dans toutes les branches socio professionnelles ? Dans le contexte camerounais, c'est précisément cette mission qui est dévolue au système éducatif, particulièrement à l'enseignement supérieur par la Loi d'Orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun (2001).

De plus, on constate que le marché actuel de l'emploi camerounais est en train d'exprimer de nouveaux besoins vis-à-vis de l'enseignement technique. Ces besoins se caractérisent par la recherche du professionnalisme qui est aujourd'hui un facteur déterminant de la compétitivité entre les diplômés potentiels demandeurs d'emploi, non seulement à l'échelle sous-régionale mais aussi internationale. D'où se pose la problématique de l'efficacité externe du système éducatif en général et de l'enseignement supérieur en particulier (Abdourahamane, 2009). En effet, l'état des lieux de l'enseignement technique est alarmant relativement aux perspectives d'emplois et d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. En effet, le fossé entre le marché de l'emploi et les programmes offerts par l'enseignement technique camerounais, ainsi que les programmes de la recherche ne correspondaient plus, à un certain moment, aux besoins du développement du pays. Aussi, malgré les efforts déployés par l'Etat et ses partenaires, les statistiques montrent que la majorité des demandeurs d'emploi rencontrent d'énormes difficultés pour décrocher une occupation salariale.

En plus, ces demandeurs d'emploi sont très souvent handicapés par l'inadéquation entre leurs profils et les besoins exprimés par le marché de l'emploi. En ce qui concerne les causes des difficultés d'insertion socioprofessionnelle au Cameroun, les chercheurs expriment des points de vue divergents. Certains imputent cette situation à diverses causes, d'ailleurs Achille Mbembe affirme que sortir de l'université ne garantit plus l'accès à un emploi sur le marché du travail. Beaucoup d'études sur l'enseignement supérieur africain montrent son évolution quantitativement durant ces dernières années alors que sur le plan qualitatif peu de progrès a été réalisé.

En effet, Amelewonou, Foko, Husson, Jarousse et Ndém (2008) soulignent par exemple que la structure des formations demeure fortement déséquilibrée, avec un faible développement des formations scientifiques et technologiques (qui ne couvrent qu'un quart du nombre total d'étudiants) contrairement aux formations en lettres et sciences humaines et sociales qui couvrent à elles-seules près des trois-cinquièmes du nombre total

d'étudiants du continent. Les difficultés d'insertion socioprofessionnelles sont donc communes aux diplômés de la plupart des pays africains.

Pour d'autres chercheurs, elles seraient essentiellement dues à l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché de l'emploi (Lasida, 2005 ; Amelewonou, et al. 2008). Rontopoulou (1994) précise que les formations offertes par les universités africaines sont essentiellement des formations traditionnelles longues : lettres, sciences humaines, sciences juridiques et économiques, sciences exactes. Le premier diplôme de sortie vers le marché du travail est la licence ou la maîtrise. D'après cet auteur le secteur public a été, jusqu'à une date récente, le débouché quasi exclusif des diplômés de l'université et des institutions supérieures en général. Pourtant, au Cameroun les tendances actuelles du marché du travail indiquent une progression des besoins pour le secteur privé d'ingénieurs.

L'Afrique est le continent au monde où la proportion des jeunes est la plus élevée (environ 35%) et le restera encore dans les décennies à venir. Parmi les défis majeurs auxquels font face cette jeunesse, figurent le chômage, le sous-emploi, le manque de compétences ou d'éducation appropriée, la pauvreté, le faible accès au capital, etc. La problématique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, relève entre autres de ce que ceux-ci ont une formation scolaire ou universitaire souvent moins bien considérée par les demandeurs de travail.

A la sortie du système éducatif, les jeunes, pour ne pas affronter le chômage, se retrouvent pour la plupart dans ce que Verdier (1993) appelait le "sas de transition". Il s'agit de cette situation d'emploi inadéquat où les jeunes, pour subvenir à leurs besoins, exercent des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications ou qui sont sous-payés. C'est ainsi que la plupart de ces derniers se retrouvent employés dans le secteur informel, caractérisé par des emplois précaires.

Au Cameroun, la question de l'emploi des jeunes est d'actualité. Déjà la grande crise qui a frappé le pays entre 1985 et 1994 avait pratiquement réduit les chances des jeunes d'accéder à un emploi salarié. Les jeunes qui sont âgés de 15-34 ans en 2010 sont nés dans la période 1976-1995. Sur cette période, la situation économique du pays est plutôt morose. On est passé d'une période de prospérité relative, marquée par une autorégulation du marché du travail avec l'Etat comme principal employeur à une période de crise survenue dès 1985. Celle-ci a remis en cause ce modèle et consacré ainsi le désengagement progressif de l'Etat du marché du travail.

L'équilibre qui prévalait dès lors sur le marché du travail est rompu. Le nouveau contexte fait du secteur privé le principal pourvoyeur d'emplois. Ainsi, la transition entre l'école et le premier emploi décent connaît de longues périodes d'attente pendant lesquelles les jeunes sont le plus souvent confrontés à des emplois précaires. L'atteinte de l'initiative PPTE en 2006 a contribué à l'amélioration de l'environnement économique (en termes de croissance économique) et devrait produire des effets positifs sur le marché du travail. Les nouvelles stratégies de l'emploi mettent désormais l'accent sur des politiques actives et justifient la création et la mise en place des institutions de régulation et des structures spécialisées d'intermédiation pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois.

C'est dans ce nouveau cadre que s'est inscrit la stratégie emploi du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) adopté en 2009. Cette stratégie et les OMD font des problèmes du chômage et du sous-emploi des jeunes, une préoccupation particulière. Ils se proposent de concentrer les efforts du pays à la recherche de la croissance et à la redistribution de fruits jusqu'aux couches les plus vulnérables de la population avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes. Au niveau opérationnel, plusieurs instruments sont mis en place pour résoudre les problèmes d'emploi des jeunes à savoir : la création du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), de l'Observatoire National du Travail (ONT), du Fonds National de l'Emploi (FNE), du Conseil National de la Jeunesse.

De même, la promotion de l'auto-emploi et de l'emploi des jeunes est faite entre autres à travers : le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Programme Emplois Diplômés (PED), le Projet d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER), le projet d'appui au secteur de l'artisanat, le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U), le Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS), le Programme d'Appui au Retour des Immigrés Camerounais (PARIC), etc.

Malgré ces différentes mesures, la situation des jeunes sur le marché du travail n'est guère reluisante. Le rapport principal de la phase 1 de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) de 2010 révèle que les jeunes de 15-34 ans sont les principales victimes des différentes contraintes liées à l'insertion sur le marché du travail. Leur taux de chômage au sens élargi reste le plus élevé au sein de la population et se situe à 15,5% en milieu urbain. Ce sont également les jeunes qui souffrent le plus du problème de sous-

emploi (71,4%). Ce qui nous amène à poser les questions suivantes : Quels sont les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés au Cameroun ? Ont-ils reçus une formation de qualité ? Quels rapports entretiennent-ils avec le marché de l'emploi ?

1.2 POSITION ET FORMULATION DU PROBLÈME

L'éducation joue un rôle fondamental dans la construction d'une Nation. En effet, l'école qui en est la forme institutionnelle formelle, y joue un rôle principal à travers ses missions clairement mentionnées dans le Décret N°2001/041 du 19 Février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et attribution des responsables de l'administration scolaire, à savoir : « Former les enfants et les adolescents en vue de leur épanouissement physique, intellectuel, civique et moral ; développer leurs capacités intellectuelles ; développer leur personnalité et les préparer à assurer leur citoyenneté ; faciliter leur intégration dans la vie sociale et professionnelle ».

L'une des préoccupations majeures, que ce soit au niveau international que national, c'est l'insertion harmonieuse des jeunes dans la vie active. Autrefois, le diplôme était un gage pour l'obtention d'un emploi. D'ailleurs, Mvesso (1998 :84) le confirme pour la période après les indépendances où « le moindre label confère à son détenteur le privilège de se voir ouvrir les portes de l'administration. Les diplômés de l'Enseignement supérieur sont regardés comme des demi-dieux ».

De nos jours, la période d'insertion professionnelle, où s'effectue la transition entre la formation et l'emploi, est de plus en plus longue et floue (Bourdon, 2001). Le fait de "devoir s'insérer" en essayant de trouver du travail, à la sortie de l'école ou de l'université est tout sauf un donné naturel qui aurait toujours existé. Le temps semble révolu où s'alignaient en séquence logique et pratiquement immuable le choix d'un métier, l'apprentissage de ce métier, l'insertion sur le marché du travail, l'acquisition des compétences et des responsabilités et enfin, la retraite.

Au fil du temps, le développement vocationnel s'est complexifié et l'insertion professionnelle devient de plus en plus ardue. Pourtant, la recherche d'emploi est un passage obligé pour la plupart des individus d'un pays. Pourtant, en réalité, les diplômés de l'Enseignement supérieur sont parfois plus exposés à la précarité de l'emploi. Une analyse comparative du niveau d'instruction et du taux de chômage dans le monde semble révéler une situation paradoxale. En effet, à côté d'un niveau d'instruction grandissant se trouve un chômage inquiétant des jeunes dans le monde.

Contrairement aux pays développés où le chômage des jeunes s'explique par un niveau de qualification trop faible, en Afrique subsaharienne les plus éduqués sont les plus au chômage (Walter, 2006). La situation du Cameroun n'est pas différente. Commenant par le taux de chômage général, le nombre de chômeurs va croissant. Selon une étude du Bureau International du Travail (BIT, 2008), le taux de chômage se situe à 4,4% et ce phénomène est principalement urbain (16%) : les villes de Yaoundé et Douala enregistrent les taux les plus élevés avec respectivement 14,7% et 12,5%.

Poursuivant avec la situation des diplômés de l'Enseignement supérieur, l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI, 2005) indique qu'on enregistre un taux de chômage de 3,1% pour les individus du primaire contre 13,1% pour les individus de niveau supérieur. Ces taux sont respectivement de 10,5% contre 12,2% dans la ville de Yaoundé. De plus l'incertitude qui plane sur le marché de l'emploi, contraint certains diplômés de l'Enseignement secondaire à accepter des emplois précaires, dont les conditions de statut et de rémunération sont largement en dessous de leurs niveaux de formation. Ce qui a pour conséquence la montée du sous-emploi dont le taux est estimé à 75,8% au Cameroun selon le DSCE (2009).

Plusieurs études tentent d'expliquer cette situation précaire de l'accès des diplômés de l'Enseignement secondaire au marché de l'emploi. Roy cité par Drapeau, Fournier et Thibault (1995) proposent l'existence de plusieurs facteurs sociaux liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes qui peuvent entraver leur cheminement. Il s'agit notamment de la taille de la cohorte, du niveau d'activité socio-économique tels que les changements structurels et technologiques, des nouvelles formes de travail, de l'inflation et des réglementations du marché. L'inadéquation formation emploi apparaît également comme l'un des facteurs d'accès à l'emploi. Justement, il est question dans cette étude de montrer que

- beaucoup de diplômés au Cameroun se retrouvent à exercer des métiers de « moto taximan », ce qui dénote un échec dans le rendement de l'éducation, ceci entraîne le découragement de ceux-là qui vont encore à l'école ainsi que la multiplicité des candidats aux différents concours, car l'obtention d'un matricule devient la seule alternative ;

- Le manque d'emploi au Cameroun est la conséquence d'une mauvaise qualité de la formation ou d'une absence d'adéquation entre la formation et l'emploi, dans ce sens, pour que l'émergence du Cameroun soit effective en 2035, notre pays doit pouvoir atteindre l'autosuffisance alimentaire, résoudre les besoins primaires de ses populations, et surtout

posséder des ouvriers qualifiés dans tous les domaines pour ne plus solliciter la main d'œuvre extérieure sous prétexte qu'elle est mieux qualifiée

Notre travail se situera dans la continuité de celui qui a permis la création du corps des conseillers d'orientation et par la même de notre département à l'école normale supérieure. En effet, le conseiller d'orientation doit entre autre élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des politiques publiques destinées à corriger les dysfonctionnements de la société et de l'environnement à travers une meilleure orientation des ressources humaines, ceci nécessite une orientation massive des étudiants dans des filières propices pour le développement futur de notre pays, notamment l'agriculture, les mines, les hydrocarbures, la protection environnementale et les industries associées et les services à forte valeur économique.

D'autant plus que, le ministère de l'éducation nationale (2001) mentionne dans l'Arrêté N° 67/B1/1464/MINEDUC/CAB du 19 février 2001 portant définition des missions, des ressources et la gestion du conseiller d'orientation au sein d'un établissement scolaire en son article 4 que : « les missions du conseiller d'orientation consistent, à tous les niveaux d'enseignement à : (...) préparer les jeunes à l'insertion professionnelle et à la vie active ».

De plus, selon Bomda (2008) l'un des rôles du conseiller d'orientation qu'il est important de signaler est celui de « facilitateur de la transition » non seulement entre l'Enseignement secondaire et l'Enseignement supérieur d'une part, mais aussi entre l'école et le monde du travail. C'est pourquoi, au lieu de s'intéresser aux facteurs du contexte socioéconomique où il pourrait avoir peu d'influence, il serait plus pertinent pour le conseiller d'orientation de centrer son attention sur l'individu lui-même, en essayant d'orienter les étudiants vers une formation qui leur évitera le chômage.

Le constat est que de nos jours, le Cameroun est en marche vers son émergence et il est question que les formations actuelles puissent conduire la main d'œuvre locale à être disponible et qualifiée pour la réalisation des grands projets structurants. Nous pensons pour notre part, en contexte camerounais, qu'il est important de questionner les diplômés de l'enseignement secondaire technique sur la pertinence de la qualité de l'offre de formation et son adéquation au besoin du marché de l'emploi.

1.3 QUESTIONS DE RECHERCHE

1.3.1 Question principale

Au regard de l'analyse qui précède, la question principale qui sous-tend notre recherche est de savoir : dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'offre de formation faciliterait-elle l'insertion professionnelle des jeunes ? Autrement dit, une formation professionnelle mal faite n'entraîne-t-elle pas des difficultés d'insertion professionnelle ?

A cette question, nous avons identifié quatre questions spécifiques de recherche.

1.3.2 Questions spécifiques

Les difficultés d'insertion professionnelle découlent de l'inadéquation formation emploi qui est devenu un problème crucial dont la résolution nécessite la participation du secteur public comme du secteur privé à travers les entreprises. Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes appesantis sur l'amélioration de la qualité de la formation et les difficultés d'insertion professionnelle, d'où les questions spécifiques suivantes :

- Dans quelle mesure l'amélioration de la qualité des programmes de formation influence-t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ?
- Dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'enseignement influence-t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ?
- Dans quelle mesure l'amélioration des conditions d'apprentissage influence-t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ?
- Dans quelle mesure la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises influence-t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ?

1.4 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif est le but visé, il permet d'identifier, de décrire les problèmes à résoudre et d'indiquer les domaines qui seront étudiés. Il s'agit du but que l'on veut atteindre dans une expérience donnée. On distingue l'objectif général qui est le but principal, des objectifs spécifiques qui sont les moyens par les quels on parvient à atteindre l'objectif général.

1.4.1 Objectif général

L'objectif général de notre étude est d'examiner dans quelle mesure l'amélioration de l'offre de formation facilite l'insertion professionnelle des jeunes.

1.4.2 Objectifs spécifiques

De manière spécifique, il s'agira au cours de notre étude :

- d'examiner dans quelle mesure l'amélioration de la qualité des programmes de formation facilite l'insertion professionnelle des jeunes ;
- d'examiner dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'enseignement facilite l'insertion professionnelle des jeunes ;
- d'examiner dans quelle mesure l'amélioration des conditions d'apprentissage facilite l'insertion professionnelle des jeunes ;
- d'examiner dans quelle mesure la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises facilite l'insertion professionnelle des jeunes.

Après avoir décliné les différents objectifs de notre recherche, voici présentés les divers types d'intérêts que revêt cette dernière.

1.5 INTERÊT DE L'ÉTUDE

L'intérêt est ce qui est utile, bénéfique, voire profitable à quelqu'un. Il s'agit de ressortir l'utilité de notre recherche, son importance et sa raison d'être. Les intérêts de notre étude sont de trois ordres : pédagogique, social, et professionnel.

1.5.1 Intérêt pédagogique

La préparation des jeunes à la transition de l'école au monde du travail constitue une mission clé du conseiller d'orientation. Cette recherche intervient donc dans l'optique d'attirer l'attention de la communauté éducative en générale, et des conseillers d'orientation en particulier, sur la nécessité de l'adéquation formation emploi, mais surtout sur la pertinence de la qualité de l'offre de formation. La contribution de cette étude porte sur la réduction des difficultés d'insertion professionnelles basée sur l'amélioration de la qualité de la formation.

1.5.2 Intérêt social

Cette étude intervient dans l'optique de contribuer à la sensibilisation des jeunes sur le fait que leur devenir professionnel est de nos jours fonction de leurs formations, et pour pouvoir faire face au chômage grandissant, la formation des ressources humaines de notre pays doit être dirigée à la base vers des métiers porteurs qui permettront de booster le développement économique et social de notre pays et par la même son accession à l'émergence en 2035.

1.5.3 Intérêt professionnel

Lorsqu'on observe le fonctionnement du système éducatif camerounais, on se rend compte qu'il forme majoritairement les individus pour des compétences générales que techniques et professionnelles, et ses produits ont tendance à ne pas être compétents sur le marché de l'emploi, ce qui réduit considérablement leurs chances d'insertion socioprofessionnelles. De ce point de vue, cette étude apporte sa contribution en attirant l'attention du système sur la nécessité d'améliorer les conditions d'apprentissage des jeunes, surtout le cadre de leur formation pratique pour une meilleure acquisition des compétences nécessaires pour leur insertion professionnelle.

1.6 DÉLIMITATION DU SUJET

La délimitation d'un sujet d'étude permet de le recentrer et de le mettre dans un cadre bien précis. Ainsi nous nous proposons de circonscrire notre sujet sur les plans thématique et géographique

1.6.1 Sur le plan thématique

De façon générale, cette étude porte sur l'amélioration de la qualité de la formation et les difficultés d'insertion professionnelle. Il s'agit ici d'essayer de comprendre que l'adéquation formation-emploi, la réduction du chômage de même que l'atteinte de l'émergence passe par la formation des jeunes dans des secteurs porteurs du développement. Pour cela, notre étude prend ses racines dans les domaines de l'orientation professionnelle, en l'occurrence la confection des programmes de formation professionnelle et sa conformité au développement économique du pays.

1.6.2 Sur le plan géographique

La question de la difficulté d'accès à l'emploi ou encore de transition du milieu de formation au marché de l'emploi touche la majorité de la population active du Cameroun. Toutefois, cette étude sera menée uniquement sur un échantillon d'élèves issus de l'enseignement technique de la ville de Yaoundé et inscrits dans la base de données du FNE comme demandeurs d'emploi. Ils pourront ainsi témoigner de la qualité de la formation qu'ils reçoivent, et surtout de leurs difficultés d'insertion professionnelle. Suite à la problématique de l'étude dans la quelle nous avons explorés le contexte et la justification de l'étude, la formulation du problème, la question de recherche, les objectifs de l'étude, l'intérêt de l'étude et la délimitation de l'étude, il convient de présenter le chapitre 2 qui portera sur l'insertion théorique de l'étude.

CHAPITRE 2 :

INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Ce chapitre de notre recherche est celui dans lequel il est fait habituellement référence aux approches et modèles théoriques de la recherche. Ici, nous définissons les concepts opératoires qui cadrent avec notre thème, nous jetons un regard sur les principaux travaux de recherche effectués dans le domaine de l'adéquation formation-emploi, entre autre les systèmes de formation mis en œuvre au Cameroun, l'enseignement technique et professionnel au Cameroun, l'état des lieux du marché de l'emploi au Cameroun, les réformes du secteur de l'éducation, les méthodes de développement des compétences et les facteurs d'insertion professionnelle ; ensuite nous formulons les hypothèses et définissons les variables, enfin nous dressons notre tableau synoptique.

2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS

Reprenant Durkheim, Tsafack (1998 :17) écrit : « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses qu'il traite afin que l'on sache de quoi il est question ». C'est dans ce sens que Hamilton affirmait que « les mots sont la forteresse de la pensée », leurs sens doivent être précis suivant le contexte dans lequel ils sont employés. Ceci nous amène vers une explication générale et contextualisée des concepts clés de notre recherche que sont : la qualité de la formation professionnelle et l'insertion professionnelle

21.1 Qualité de la formation professionnelle

➤ Qualité en éducation

Malgré son usage répandu, la qualité en éducation est cependant un concept rarement défini par ses utilisateurs. D'emploi courant, il peut servir pour ce qu'il est, un mot-valise assez explicite en apparence pour être reçu et partagé par des interlocuteurs multiples. Certains chercheurs ont toutefois élaboré des définitions permettant de conceptualiser la qualité en éducation. À cet effet, Legendre (2005) la définit comme la valeur élevée rattachée à la mission, aux finalités, buts et objectifs d'une organisation éducationnelle et au degré de conformité des activités, des ressources et des produits eu égard aux attentes et aux standards généraux ou spécifiques à atteindre.

Pour leur part, Gaziél et Warnet (1998 : 45) indiquent que « la qualité est la conformité des produits ou service aux besoins exprimés par les clients internes ou externes, et sur lesquels les fournisseurs internes ou externes se sont engagés ». Plus loin, ils complètent en disant que la dynamique qualité signifie que toutes les facettes de l'organisation sont engagées dans la réalisation de standards élevés de performance en fonction des besoins et des exigences des «clients» (internes ou externes). C'est aussi le lieu de rappeler la circulaire N° 48/G/8 MINEDUC de 1996 qui fixait l'effectif maximum dans les salles de classe de l'enseignement général à maximum 60 élèves.

La définition de Leclerc (1996) offre toutefois une perspective davantage précise et opérationnelle du concept de qualité en éducation: Ensemble de principes (responsabilité, mesure, conformité, excellence, prévention) et des méthodes (résolution de problèmes, groupe d'amélioration scolaire) organisés en stratégie globale (gestion des résultats des processus fonctionnels et transfonctionnels dans la totalité de l'organisation) visant la mobilisation des acteurs (projets organisationnels, individuels/commissaires, parents, directeur général, directeurs de service, directeurs d'écoles, instituteurs, élèves, etc.) en vue de répondre aux besoins des clientèles (parents, institutions, entreprises, public), et ce pour une plus grande efficience éducative (réduction : décrochage, échecs, absences, retards, reprises, erreurs, oublis, etc.), dans la perspective de l'amélioration de la réussite éducative.

Afin de bien cadrer ce que constitue le terme «qualité», il est nécessaire de concevoir toute organisation qui produit un service ou un produit, comme un système (Leclerc, 1996). Ce système opère une transformation de la matière première qui y entre, les intrants, et qui devient le service ou le produit à la sortie, les extrants. Au sein du système, les composantes de la matière première subissent des «ajustements», des interventions de «maintenance», d'«amélioration» ou d'«innovation» ainsi que l'épreuve de l'«évaluation continue».

Leclerc (1996) distingue, à cet effet, deux types d'intrants sur lesquels l'école peut avoir un certain contrôle afin d'améliorer la qualité des extrants : les intrants externes et les intrants internes. Les intrants externes constituent tous les éléments provenant de l'environnement nécessaires à la production des extrants (par exemple, le programme d'éducation du ministère de l'Éducation, les directives des commissions scolaires, la convention collective, etc.). Les intrants internes réfèrent, quant à eux, aux compétences des employés de l'organisation ainsi qu'aux ressources matérielles et à l'infrastructure disponible.

En somme, la qualité invite les gestionnaires à porter un regard sur les agencements possibles entre les intrants internes et externes dans le processus de transformation et à les harmoniser en fonction des informations obtenues au regard des attentes et des standards généraux ou spécifiques à atteindre tels qu'exprimés par les clientèles de l'école. Selon Deming cité par Barnabé (1997), la clientèle d'une organisation détermine la qualité du produit ou des services.

Barnabé (1997) propose de distinguer les clients externes qui se situent à l'extérieur de l'organisation (parents, société, employeurs, autres ordres d'enseignement, etc.) des clients internes qui se retrouvent à l'intérieur de l'organisation : Ce sont toutes les personnes, tous les départements et services ou toutes les unités administratives qui contribuent à la fabrication d'un produit ou à la fourniture d'un service. Ces clients internes deviennent des fournisseurs pour d'autres clients internes à qui ils procurent le nécessaire pour que ces derniers accomplissent plus efficacement leur travail.

La notion de client interne est particulièrement utile en éducation, notamment pour comprendre la relation client-fournisseur qui s'établit à l'intérieur du système entre les personnes œuvrant au sein des établissements. Par exemple, les enseignants qui travaillent dans des cycles successifs sont clients lorsqu'ils bénéficient du travail de leurs collègues du cycle précédent, alors qu'ils sont fournisseurs lorsqu'ils confient leurs élèves au cycle suivant. Barnabé (1997) précise que lorsque les éducateurs comprennent bien cette relation client-fournisseur, des sentiments de confiance, de coopération et de fierté peuvent être observés.

En ce qui concerne les élèves, il est à noter que leur statut dans la chaîne client-fournisseur n'est pas simple : Comme tels, ils doivent améliorer continuellement leurs habiletés et leurs apprentissages. Ils sont donc les premiers clients internes des enseignants qui leur fournissent les services d'enseignement, l'aide nécessaire et qui vérifient leurs progrès. Par contre, les élèves représentent un des principaux extrants du système puisqu'ils sont le résultat des efforts déployés par le personnel de l'école.

À certains moments, les enseignants deviennent les clients des étudiants dans la mesure où ces derniers fournissent aux enseignants des indices concernant l'état de leur enseignement (Bradley, 1993). Enfin, un élève peut être considéré comme le client d'un autre élève, par exemple, dans le cas de l'apprentissage coopératif. Ainsi, s'il est possible de considérer les élèves comme des extrants ou selon certains (Gaziél et Warnet, 1998), comme des clients externes, il est aussi possible de les voir comme une partie intégrante de la chaîne client-fournisseur à l'intérieur de l'organisation.

Si nous concevons l'établissement scolaire comme un système d'enseignement, l'élève est le client externe de ce système. Par contre, lorsque nous concevons l'établissement comme un système d'apprentissage, l'élève devient alors le fournisseur de ses apprentissages dans l'établissement. Il produit des apprentissages qui seront sanctionnés en fonction d'une qualification recherchée, laquelle qualification devient alors l'extrait de l'établissement pour les parents, les employeurs, les divers ordres d'enseignement, etc., clients externes du système. De cette manière, la qualité en éducation ne peut être présente sans une interdépendance de toutes les personnes qui y œuvrent.

➤ **Formation**

Etymologiquement, le mot Formation vient du latin « Formare » qui signifie donner une forme, façonner. C'est également l'action d'instruire qui vise à développer les potentialités d'une personne. Elle vise à préparer l'individu pour des tâches spécifiques. Il se définit aussi comme l'action de former quelqu'un intellectuellement ou moralement ; L'action de donner à quelqu'un, à un groupe, les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité ; ou un ensemble de connaissances.

La formation est définie au sens large comme tout transfert organisé de connaissance, de qualification et de comportement ayant pour but de préparer les bénéficiaires à exercer les activités productives, ou de modifier leur façon de travailler. En dehors de la formation scolaire, la formation professionnelle absorbe une part aussi importante de la population camerounaise. Ce type de formation est un tremplin pour les individus à la recherche d'une insertion professionnelle et une préoccupation du gouvernement, notamment sur l'adéquation formation-emploi.

➤ **Formation professionnelle**

Selon Lélé (1991), la formation technique et scientifique ne sont pas plus de la formation professionnelle que ne le sont la formation littéraire ou artistique. Mais qu'est-ce donc la formation professionnelle ? Elle est un transfert de connaissances, de qualification, d'attitude prévue pour préparer les individus à l'exercice d'activités productives. Le souhait est qu'elle intègre les différents partenaires que sont les employeurs associés, les employeurs syndiqués, les structures de financement.

Pour Tsafak (2006), une formation est professionnelle lorsqu'elle permet à celui qui la reçoit d'être compétent, apte et directement opérationnel dans l'exercice d'une activité professionnelle complexe déterminée. Il ressort de ces définitions que la formation se

réfère à l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques qu'on acquiert dans une profession.

La formation professionnelle est importante dans l'éducation au Cameroun. Avec le nouveau système Licence-Master-Doctorat (LMD), la professionnalisation des enseignements devient de plus en plus effective dans certains établissements de l'enseignement supérieur. La formation professionnelle au Cameroun est placée sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) qui est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. Ce ministère assure aussi la tutelle des institutions comme : le Fonds National de l'Emploi (FNE ; le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI); l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) ; les instances consultatives ou de coordination en matière d'emploi et de formation professionnelle ; le ministère du travail et de la sécurité sociale et la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

La formation professionnelle au Cameroun concerne plusieurs domaines. Nous avons : l'ingénierie, la médecine, l'enseignement, l'économie, la gestion et la comptabilité, les télécommunications, le journalisme, la justice et bien d'autres. Dans le cadre de notre étude, l'amélioration de l'offre de formation concerne la qualité des programmes de formation ; la qualité de l'enseignement, les conditions d'apprentissage ; la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises.

2.1.2 Insertion professionnelle

Étymologiquement, le terme insertion est composé du mot insérer qui vient du latin « in-sere » qui signifie « introduire dans ». Dans cette optique, insérer veut dire avoir une place, être assuré de position sociale et de position professionnelle différenciées et reconnues (statut, rôle, etc...). En effet, c'est trouver sa place dans un milieu.

L'insertion professionnelle se définit aussi comme le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché de travail. Bien qu'utilisé couramment, la définition de l'insertion professionnelle fait l'objet de débat. Pour certains auteurs, elle suppose que les individus ont trouvé un travail salarié. L'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité seraient ainsi des critères dont on doit tenir compte dans la définition de l'insertion socioprofessionnelle.

Vincens (1996) estime que, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. Mais Fournier et Monette (2000) ont abordé la question de façon plus élaborée. L'insertion socioprofessionnelle est définie comme le passage réussi entre la formation et la vie active. Ils ont su montrer l'importance de la formation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. S'insérer dans la vie active impose à l'individu d'être détenteur d'une formation. Par conséquent les personnes munies d'un diplôme, d'une qualification accèdent plus facilement à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré. Il faut souligner que certaines représentations sociales sont liées à l'insertion à savoir : la recherche du bien-être et la satisfaction au travail. Ces dernières résultent de la réalisation du projet professionnel, du sentiment de maîtrise des compétences professionnelles, de la reconnaissance de soi par le milieu professionnel, et de la réalisation de soi. Toutefois selon Ndjip (2001), l'insertion professionnelle est un processus de formation et de recherche d'emploi devant aboutir à l'obtention du premier emploi. Il désigne donc le processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio économique par l'appropriation des normes et règles de ce système. De plus, pour Piriou (2004), l'insertion se définit comme le résultat du processus d'intégration sociale des individus ou ce processus lui-même.

Si l'on s'interroge de plus en plus sur les mesures sociales d'insertion professionnelle c'est parce qu'elles ne donnent pas toujours les fruits escomptés. Or le marché de l'emploi exige des demandeurs d'emploi, des compétences avérées qu'ils ne détiennent point afin d'obtenir un emploi. Dans le cadre de cette recherche, c'est cette dernière définition qui sera adoptée.

En se référant aux études du ROCARE (2011), on parlera de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés lorsque sera effective :

- La professionnalisation des filières de formation
- L'adéquation formation et emploi
- La suffisance de l'offre d'emploi des diplômés
- La prise d'initiatives privée des jeunes diplômés
- La Contribution du secteur privé dans l'offre de formation supérieure et ses difficultés
- La bonne qualité de la formation
- L'évolution de la conjoncture économique
- La durée réduite de séjour dans le processus d'insertion

2.2 REVUE DE LA LITTERATURE

Selon Ferron, Bégard et Olivier (2009), la revue de la littérature est l'espace où se déroulent, en grande partie, les débats scientifiques. Elle est l'occasion pour un chercheur de faire les états de recherches d'autres chercheurs dans un domaine précis pour en montrer l'intérêt, la pertinence, mais aussi les limites ou les faiblesses dans le but de montrer qu'il reste des choses à faire pour comprendre tel ou tel phénomène et même qu'il est nécessaire d'entreprendre une recherche à ce sujet. Dans le cadre de cette recherche, il sera question de présenter quelques travaux sur les formations, le marché du travail au Cameroun et les facteurs d'insertion professionnelle.

2.2.1 Systèmes de Formation mis en œuvre au Cameroun

Selon Fonkoua (2006), l'école ne peut pas être un îlot indépendant et unique source de savoir. Une des démarches possibles pour hiérarchiser les nouveaux types de contenus est de partir des finalités de l'éducation qui tiennent compte des besoins présents et à venir de l'individu en relation avec les exigences de la société pour dégager un ensemble de savoir-faire qui devront faire l'objet d'une élaboration de curricula fondés sur le repérage d'axe de qualification de capacités et de compétences-clés.

La recherche sur les contenus doit s'orienter vers la pratique interdisciplinaire et les perspectives de l'éducation permanente. Face à une telle complexité de la société en mutation, les recherches doivent être menées sur les principes, les méthodes et les stratégies de l'élaboration des nouveaux contenus beaucoup plus intégrateurs. La qualité de l'éducation dépend en partie de la quantité des ressources humaines, matérielles et financières qu'on y met.

Selon Tsafack (2006) le professionnalisme d'une personne est la compétence manifestée dans l'exercice d'une profession. Il exige une formation de haut niveau et d'une durée relativement longue. La compétence se fait par des prises de décisions nécessitant des connaissances complexes et ayant des conséquences sensibles sur les perspectives sociales et économiques. Le professionnalisme a pour conséquence le prestige. L'expertise permet à celui qui la possède de bénéficier d'une reconnaissance sociale et d'une rémunération conséquente.

Dans une organisation, les personnes qui ont le statut professionnel exercent une influence plus tangible sur leurs conditions de travail et sur la prise des décisions de caractère professionnel. La professionnalisation doit se traduire dans les programmes, dans la pratique maîtrisée des activités de formation, dans le statut, les compétences et les

performances des diplômés sur le terrain. En effet, l'offre des diplômés est supérieure aux besoins manifestés par le système de production et il n'y a pas toujours de concordance entre les emplois disponibles et les qualifications choisies par les jeunes.

La tension entre formation et emploi est forte et résulte d'une demande réduite et d'une formation inadaptée ; et le niveau de formation discrimine fortement les conditions d'insertion. L'accès à l'emploi dans son sens large, insertion et circulation professionnelle est principalement conditionné par la nature de la formation suivie.

D'après Mvesso (2006) la perspective du chômage des diplômés a fait voler en éclats la foi des étudiants dans la socialisation scolaire comme levier d'ascension sociale. Il situe le problème d'insertion des jeunes dans le cadre sociologique car les enseignements ne préparent plus les jeunes à entrer dans le monde du travail. L'époque où les parents et les enfants surtout des milieux défavorisés voyaient dans l'école le moyen le plus légitime et sûr de s'assurer un bon emploi, c'est-à-dire le travail intéressant, et donc digne des efforts et bien rémunéré est désormais révolue. Les institutions et les programmes de formation professionnelle apparaissent de plus en plus indiqués pour réduire le taux de chômage des jeunes ; bien que la formation professionnelle ne garantisse pas l'accès automatique à un emploi, elle devient de plus en plus une condition qui détermine la création d'un emploi.

L'insertion des jeunes est étroitement liée aux différents moyens d'accès à l'emploi au sortir de la formation initiale. On distingue parmi la panoplie des systèmes de formation existants quatre principaux modèles de formation qui mettent en exergue l'opposition classique entre la formation en milieu scolaire et la formation en entreprise d'une part, puis la formation préalable à l'emploi et la formation continue d'autre part. Selon l'importance que chaque système de formation donne à l'acquisition de qualifications professionnelles à l'école et /ou sur le lieu de travail. Ceci qui nous amène à porter un regard sur l'enseignement technique ainsi que sur les filières disponibles et les matières dispensées.

2.2.2 Enseignement Technique et Professionnel au Cameroun

L'enseignement technique s'effectue dans les deux sous-systèmes en deux niveaux. Le premier prépare les élèves au Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) qui donne au titulaire le titre et les compétences d'ouvrier qualifié. Le second niveau ou l'accès est réservé aux élèves titulaires d'un GCE-OL, BEPC ou CAP dure trois ans et prépare soit au Baccalauréat de technicien (BT), soit au Brevet Professionnel (BP) suivant l'option choisie. Les titulaires de ces diplômes ont la qualité de technicien apte à exercer immédiatement un métier ou à poursuivre des études supérieures.

✓ **Enseignement technique commerciale**

Ici, on retrouve donc la seconde B qui assure un enseignement économique et donne accès au probatoire et Baccalauréat B. Les matières spécifiques sont : les sciences économiques, l'économie et organisation des entreprises et une deuxième langue vivante ; La seconde G avec des matières telles que l'économie générale, les méthodes administratives et commerciales, la compatibilité, les statistiques et le commerce. Après la seconde l'élève peut s'orienter en première G1 (techniques administratives), G2 (techniques quantitatives de gestion) et G3 (techniques commerciales) et obtenir par la suite un baccalauréat de technicien dans ces spécialités.

✓ **Enseignement technique industriel**

Ici, on retrouve des filières telles que :

- F2 (électronique) ; F3 (électrotechnique) ; M.A.V (Maintenance Audio Visuelle) ; M.E.M (Maintenance Electromécanique) ; F5 (froid et climatisation)
- génie civil F4-BA (Bâtiment) ; F4-BE (Bureau d'Etude) ; F4-TP (Travaux Publics) ; GT-PH (géomètre-Photogrammétrie) ; GT-TO (Géomètre-Topographe) ; IB (Industrie du Bois) ; EF (Exploitation Forestière) ; MB (Métier du Bois) ; MEB (Menuiserie Ebénisterie) ; IS (Installation Sanitaire)
- génie mécanique E (Mathématiques et Techniques) ; F1 (Construction Métallique) ; M.A (Mécanique Auto) ; MF-CM (Métaux en feuilles-construction Métallique ;
- génie chimique CI (chimie Industrielle)
- les filières de l'industrie d'habillement et de l'économie sociale et familiale IH et ESF.

En 1993, l'enseignement supérieur a connu une transformation profonde qui a donné lieu à la création de nouvelles universités et à de nouveaux établissements spécialisés. Concernant l'enseignement technique, il existe déjà une pléthore d'établissements, on peut citer entre autres l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics (ENSTP) ; l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique ; l'Ecole Nationale Supérieure des postes et télécommunications (ENSPT) ; l'Ecole Nationale Supérieure des Industries Agro-alimentaires ; l'Ecole Supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC); les Instituts Universitaires de Technologie de NGaoundéré, Bandjoun, Douala et bien d'autres.

L'enseignement technique est soumis à de nombreux problèmes relatifs aux enseignants, à la gestion matérielle et à la conjoncture des relations avec les entreprises qui entravent l'expansion et la qualité de cet enseignement. D'après l'enquête ECAM 2, 89%

des jeunes de 25 à 34 ans sont soit occupés, soit en quête d'emploi. Parmi ceux qui sont occupés, 75% exercent dans le secteur informel avec généralement un faible niveau d'instruction. Dans le secteur moderne, l'emploi est fonction du niveau d'instruction, en dépit du sous-emploi qui prévaut.

En termes d'efficacité externe, on note pour les sortants de l'enseignement technique une nette démarcation entre ceux issus du premier cycle qui s'insèrent mieux dans le secteur productif et ceux du second cycle qui le sont moins. S'agissant des diplômés de l'enseignement supérieur, 37% seulement s'insèrent assez convenablement dans le monde de l'emploi. Ce qui pose le problème de l'adéquation formation emploi. Il est établi que le stock de capital humain conditionne l'aptitude d'un pays à innover, autrement dit à engendrer le progrès technique.

Par ailleurs, plusieurs études permettent de comprendre l'impact de la formation professionnelle dans l'insertion socio-économique des chercheurs d'emploi. En effet, les résultats du modèle économétriques établi dans le Rapport d'Etat d'un système Educatif National (RESEN) montrent que s'agissant du niveau d'instruction, on constate que les individus ayant suivi une formation professionnelle après le CEP, BEPC ou Probatoire ou ceux ayant reçu une formation dans l'école spécialisée recrutant au niveau Bac, ont 11% de chance de plus d'avoir un emploi que les non diplômés.

En revanche les détenteurs d'une formation générale ou technique ou les individus ayant reçu exclusivement une formation universitaire ont une probabilité plus grande que les non diplômés d'être chômeurs : alors que l'écart de probabilité se monte à +15% pour les « secondaires » il atteint jusqu'à 21% chez ceux du niveau d'études supérieurs, cela s'explique en partie par la situation actuelle du marché de l'emploi dans le pays.

S'agissant de la formation professionnelle, les sous-systèmes de formation formels ne préparent pas leurs élèves à évoluer dans le monde du travail qui sera le lot de la majorité. On ne développe pas les compétences pratiques, on n'initie pas à la gestion, on ne développe pas l'entrepreneuriat. Les sous-systèmes de formation formels relèguent au second plan ou ils oublient complètement les caractéristiques socio-économiques du pays et les besoins immédiats de la population ; les jeunes faiblement scolarisés, en situation d'échec scolaire et en manque de considération sociale sont souvent placés indépendamment des capacités d'accueil dans les ateliers par leurs parents sans avoir choisi eux-mêmes le métier, le reste du système éducatif camerounais souffre de l'inadéquation entre les programmes d'enseignement et les besoins du système productif

d'une part, et d'autre part de son inadéquation aux évolutions de la science et de la technologie.

Ceci expliquerait en partie la difficulté de ses produits à s'insérer dans le secteur productif car, l'accentuation de l'intérêt des entreprises pour une main-d'œuvre directement opérationnelle, donc présentant déjà une expérience professionnelle est requise, face à un système de formation non adapté aux exigences du marché de l'emploi. Cet état de chose rend nécessaire la réforme des programmes dans la perspective d'une professionnalisation en vue de répondre aux besoins économiques et aux options du pays et, permettre une insertion sociale harmonieuse des produits du système éducatif.

Une nouvelle politique de l'orientation et de la formation professionnelle doit être élaborée afin de répondre à un certain nombre de questions notamment les mesures à prendre pour soutenir l'ajustement, les voies et moyens pour réformer et optimiser les infrastructures du système de formation, le choix des méthodes et moyens de formation, le financement de la formation professionnelle, les nouvelles filières de formation professionnelle à développer la rénovation de l'apprentissage. Qu'en est-il donc de l'état des lieux du marché du travail au Cameroun.

2.2.3 État des lieux du marché du travail au Cameroun

L'emploi au Cameroun est caractérisé par un faible taux de chômage (4,4%) au sens strict du terme, alors que le taux de chômage élargi qui reflète mieux le contexte camerounais se situe à environ 13% (EESI, 2005). Ce niveau de chômage masque cependant un sous-emploi dont le taux est de 75,8% au niveau national (DSCE, 2009). Par ailleurs, le secteur informel emploie de plus en plus la population active à environ 90%. L'analyse de la situation du sous emploi au Cameroun montre que le sous emploi invisible qui comprend les actifs occupés dont le revenu est inférieur au SMIG, représente 64,8% de la population active, tandis que le sous emploi visible (11%) concerne les personnes travaillant involontairement moins que la durée légale hebdomadaire (40 heures par semaine).

Toutefois, le chômage est surtout un chômage de première insertion, qui affecte surtout les jeunes et les diplômés de l'Enseignement secondaire. L'élévation du niveau d'instruction ne semble pas constituer une parade contre le chômage. En effet, les données de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI : 2005) concernant le taux de chômage selon le niveau d'instruction indiquent que les non scolarisés enregistrent un taux de chômage de 1%, contre 4,4% pour les individus du

primaire, 11,8% pour les individus du secondaire et 17% pour les individus de l'Enseignement supérieur.

Cette précarité de l'emploi au Cameroun, amène le Gouvernement camerounais à considérer la promotion de l'emploi des jeunes comme une de ses priorités. En effet, dans sa Déclaration de Politique Nationale de l'Emploi, le Gouvernement a décidé de faire désormais de l'emploi un axe central de sa politique de développement. Il l'intègre en conséquence comme un des trois axes stratégiques dans le DSCE. Il adresse en conséquence la question de l'emploi sous trois angles fondamentaux à savoir : (i) l'accroissement de l'offre d'emplois décents ; (ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi ; et (iii) l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi.

Mais en attendant la mise en œuvre effective de ces stratégies, plusieurs actions ont déjà été mises en œuvre par le Gouvernement camerounais pour la promotion de l'emploi. Il s'agit notamment de la création des structures telles que PAJER-U, PIAASI, FNE, etc., mais aussi du récent recrutement des 25.000 diplômés qui s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du DSCE. Les données ci-dessus montrent bien les difficultés de transition vers le marché du travail au Cameroun avec une difficulté majeure pour les diplômés de l'Enseignement supérieur, de même que ceux du secondaire.

2.2.4 Réforme du secteur de l'éducation au Cameroun (Friedrich Camyosfop Ebert Stiftung)

Il est important de relever que les réformes initiées par le gouvernement dans le secteur de l'éducation ne sont pas en adéquation avec les exigences du marché de l'emploi. Le gouvernement camerounais devrait donc accélérer les réformes du secteur éducatif à tous les niveaux (du primaire à l'université) pour s'adapter au marché de l'emploi. A titre illustratif, de nos jours au Cameroun, très peu d'établissements scolaires fournissent de véritables cours d'informatique à leurs élèves. Bien que la plupart d'établissements disposent d'au moins un outil de formation en informatique, les TIC utilisés sont en quantité insuffisante (que ce soit le nombre d'ordinateurs ou de formateurs).

Ces établissements sont sous-équipés, avec de vieux ordinateurs qui ne servent pratiquement plus à rien. Il est grand temps d'investir dans le domaine informatique à tous les niveaux d'éducation afin d'élargir le champ de possibilités d'emploi des jeunes. Par ailleurs, il est également nécessaire de reformer le secteur éducatif pour qu'il aille de pair avec la transformation économique souhaitée, par la valorisation de l'agriculture, en améliorant le processus de passage de la production à la commercialisation.

Il est question de renforcer les capacités des jeunes dans le domaine des professions liées à l'agriculture telles que les processus de transformation des produits agricoles, les techniciens d'agriculture, les ingénieurs agronomes et bien d'autres pour accélérer le processus de transformation de l'agriculture camerounaise en une chaîne de valeurs. Ceci permettra également qu'il y ait des opportunités d'auto-emploi des jeunes dans le secteur de l'agriculture.

Les réformes éducatives sont en inadéquation avec l'emploi des jeunes peut-être parce les réformes initiées jusqu'à présent ne prenaient pas en compte toutes les parties prenantes (des ministères clés, les employeurs du secteur privé, les organisations de la société civile, les jeunes, les enseignants, les éditeurs, les instituts de recherche et bien d'autres encore). Jusqu'ici, la question des réformes est gérée uniquement par les ministères en charge de l'éducation (Ministère de l'Éducation de Base, Ministère des Enseignements Secondaires, Ministère de l'Enseignement Supérieur). Les autres parties prenantes ne sont pas impliquées, et rien ne semble être fait pour harmoniser les programmes scolaires entre ces 3 ministères.

Il serait pourtant bénéfique d'y associer le Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Infrastructures, le Ministère de l'Agriculture, celui des Petites et Moyennes Entreprises, celui de la recherche scientifique et de l'innovation, ainsi que le Ministère de la Santé. Pour que les réformes dans le secteur de l'éducation aillent de pair avec l'emploi des jeunes au Cameroun, il faudrait que le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle se concerte avec les autres parties prenantes pour recueillir leurs contributions et les prendre en compte à différents niveaux du processus.

C'est donc une nécessité absolue de procéder à la réforme du secteur éducatif, de veiller particulièrement à ce que l'éducation professionnelle et technique soient des priorités dans ce sens. Nous apprécions à sa juste valeur, l'initiative de créer de nouvelles universités étatiques et privées à travers le pays par souci de professionnalisation et dans le but d'équiper les jeunes à l'emploi. Nous invitons de ce fait les institutions déjà établies, même à des niveaux d'éducation inférieurs de mener également des réformes dans ce sens.

Aujourd'hui, il est très fréquent d'entendre que le Ministère de l'Enseignement supérieur a entrepris une série de réformes visant à intégrer les diplômes professionnels dans les programmes universitaires, qu'il est même allé plus loin en harmonisant les programmes de la section francophone et anglophone pour ce qui est de la Licence, du Mastère, et du Doctorat (LMD). Il faut relever que les programmes de formation professionnelle sont ceux dans lesquels les élèves reçoivent des cours généraux et

spécialisés au cours de leur cursus scolaire, dans le but de mieux les préparer pour le marché de l'emploi.

Il serait dans ce cas indiqué que le gouvernement redynamise le système éducatif par la création de nouveaux établissements de formation professionnelle (formation des techniciens) qui puissent permettre aux jeunes de facilement s'insérer dans le marché de l'emploi. Un exemple récent est celui de la création d'un Collège professionnel technique agricole à Yabassi, région du Littoral afin de renforcer les ressources humaines qui peuvent transformer l'agriculture du Cameroun en une chaîne de valeurs de l'agriculture de deuxième génération, c'est-à-dire de la production à la transformation en passant par la commercialisation.

Les réformes éducatives devraient être axées sur la formation professionnelle (cours généraux et spécialisés) et doivent être adaptés pour répondre aux besoins du pays et aux exigences du marché de l'emploi. Le plus grand besoin du pays porte bien sur l'éducation qui est une garantie pour le développement et l'emploi des jeunes. Ces besoins ne peuvent pas être traités de manière adéquate sans l'autonomisation des établissements d'enseignement et des entreprises privées et publiques aux fins de créer des emplois pour une main-d'œuvre qualifiée.

Au Cameroun, de nombreux domaines constituent des possibilités d'emploi que le gouvernement devrait cibler dans les réformes, y compris, entre autres, les sciences de gestion, l'ingénierie, l'agriculture, l'enseignement, la santé, diverses sciences de vie et naturelles, et la recherche. La plupart de ceux actuellement employés dans ces secteurs sont des expatriés. Cette situation antipatriotique ne pourra s'arrêter que lorsque l'éducation commencera à offrir aux jeunes des compétences requises pour travailler efficacement dans ces secteurs. Tout au long du processus de réforme de l'éducation, l'opinion de la jeunesse ne devrait pas être négligée.

Dans notre pays aujourd'hui, il y a plus de diplômés des écoles d'enseignement général que ceux de l'enseignement professionnel, ce qui rend la tâche encore plus difficile pour les employeurs lorsqu'il s'agit de procéder à un recrutement. Même les quelques offres d'emploi qui sont annoncées sur les grands médias amènent peu de jeunes Camerounais à postuler, ce qui peut être attribué à l'exigence liée aux nombres d'années d'expériences (le plus souvent plus de 5 ans), la qualification et la compétitivité de l'ensemble du processus. Ceci explique la tendance à la hausse du chômage des jeunes aujourd'hui, soit un taux de 33% en 2010 (Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

Suivant les statistiques du Ministère de la Jeunesse, environ 11% des jeunes âgés de 15-29 ans sont au chômage et la situation est aggravée dans les zones urbaines. Pire encore, le taux de sous-emploi des jeunes qualifiés qui quittent l'école à l'âge de 15 à 19, 20 ans et 20 à 24 ans est respectivement de 94% et 84%. Douala et Yaoundé ont les taux de chômage les plus élevés des jeunes de toutes les villes du pays (Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Dans ce contexte, le gouvernement à travers le Ministère de la Jeunesse, a conçu des programmes spécifiques pour résoudre la question du chômage des jeunes.

Ces programmes ont été financés en grande partie sous l'Initiative des Pays Pauvres Très Endettés (PPTE) pour lequel le Cameroun a été qualifié en Mars 2005. Toutes les tentatives de réduction du chômage des jeunes ont permis d'atteindre quelques objectifs depuis 2005. Il est impératif que le système éducatif soit réformé pour associer formation professionnelle et formation académique afin de mieux préparer les jeunes à l'emploi. Les jeunes manquent de compétences professionnelles requises, en particulier ceux qui demandent un emploi pour la première fois.

Ceci est étroitement lié au système éducatif camerounais qui se focalise plus sur l'enseignement général plutôt que sur la formation professionnelle. Il est donc essentiel de réformer le système éducatif afin qu'il soit relativement plus orienté vers le marché de l'emploi. Les réformes de l'éducation devraient être orientées vers les compétences et le perfectionnement professionnel afin de satisfaire la demande d'emplois sur le marché du travail. Bon nombre des postulants n'ont pas les qualifications requises pour prétendre au poste annoncé.

➤ Réduire le Chômage des Jeunes au moyen des Reformes de L'Education

Il est important que l'Etat développe beaucoup plus chez les jeunes des compétences professionnelles et des habiletés pratiques leur permettant de créer leurs propres entreprises. A ce jour, le ratio des établissements d'enseignement général secondaire par rapport aux établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle est de 80% ; desquels 20% ont contribué au chômage de plus de 33% des jeunes aujourd'hui (cf. le rapport du recensement de la population Camerounaise de 2010).

Il est important de souligner que les quelques collèges techniques recensés ne sont pas suffisamment équipés et ne disposent pas des ressources durables d'entretien leur permettant de couvrir leurs travaux pratiques qui représentent environ 60% de leur programme de cours. Créer plus d'établissements techniques que d'établissements

d'enseignement général n'est pas ce qui importe le plus, mais plutôt veiller à ce que tous les nouveaux établissements techniques disposent de toutes les ressources nécessaires pour l'entretien de leurs ateliers ainsi que des accessoires de rechange pour remplacer le matériel désuet.

Toutefois, la résolution efficace des difficultés d'insertion professionnelle passe par la connaissance des facteurs influençant la transition vers le marché du travail.

2.2.5 Facteurs d'Insertion Professionnelle des Diplômés

La question de l'avenir des sortants d'un système de formation quel qu'il soit a été toujours la préoccupation majeure et permanente de ceux qui ont la charge et la responsabilité du système en question. En fait, les difficultés de transition des diplômés de l'Enseignement secondaire technique vers le marché du travail constituent un des problèmes récurrents dans le monde. Plus sensibles aux variations de la conjoncture, les jeunes diplômés bénéficient de chaque embellie économique mais subissent également de plein fouet toute dégradation de la situation de l'emploi.

Toutefois, Charlot (1977) souligne que les différentes populations étudiantes se situent de manière très distincte sur le marché du travail. En effet, le processus d'insertion professionnelle est complexe, non linéaire et la diversité des itinéraires procède d'une réalité sociale qui déborde largement le cadre de la simple relation formation/emploi. Ainsi, des auteurs contemporains s'interrogent aujourd'hui sur la question de savoir pourquoi certains jeunes diplômés s'en sortent relativement aisément alors que d'autres vont de difficultés en difficultés.

Nombre d'entre eux ont apporté des éléments de réponse à cette question en étudiant les facteurs influençant le processus de transition vers le marché de l'emploi. Ainsi, différentes recherches ont mis en évidence des variables de divers ordres : les variables situationnelles ou facteurs exogènes et les variables personnelles ou facteurs endogènes. Nous nous appesantirons uniquement sur les facteurs exogènes de transition vers le marché du travail.

Les économistes se sont attachés à étudier de près les facteurs exogènes liés à l'insertion professionnelle des jeunes. A cet égard, les recherches en macroéconomie révèlent que la conjoncture économique est un facteur exogène qui influence fortement la probabilité que les demandeurs d'emploi trouvent un travail et qui conditionne également leurs chances de le conserver. Une économie en bonne santé avec un faible taux de chômage offrira inévitablement à sa population jeune davantage de possibilités afin

d'achever et de réussir la transition. A l'inverse, plusieurs études empiriques ont montré qu'en période de récession, les jeunes sont les premiers à être limogés.

La littérature sur l'emploi et le chômage des jeunes s'est énormément intéressée à la taille de la cohorte des jeunes. Selon O'Higgins (1997), l'accroissement de la taille de la cohorte a un effet adverse sur l'emploi des jeunes, réduisant leur opportunité d'emploi. En effet, le nombre de jeunes présents sur le marché du travail sera d'autant plus important que la taille de la cohorte des jeunes est grande. Toutes choses restant égales par ailleurs, en l'absence d'un nombre suffisant d'emplois pour les absorber, le taux de chômage des jeunes sera élevé.

La structure du système de production et de l'éducation influence également le processus de transition de l'école vers le marché du travail. La capacité de l'économie à absorber les jeunes est ainsi reliée à la qualité et à l'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail, bien que d'autres facteurs influencent la structure de production et sont susceptibles de créer des distorsions entre les exigences du marché et les qualifications du jeune demandeur d'emploi. Les liens entre éducation et emploi ont été longuement étudiés au cours des dernières décennies.

L'intuition la plus évidente serait qu'un haut niveau d'éducation conduirait à un emploi de meilleure qualité. Cette relation étroite entre éducation et accès à l'emploi est loin de s'appliquer à toutes les catégories de population ni même à toutes les régions du monde. Ainsi, selon Calvès cité par Viale (2010), les jeunes diplômés du secondaire ou du supérieur de la plupart des pays d'Afrique Sub-saharienne, parmi lesquels le Cameroun ne fait pas figure d'exception, on y enregistre des taux élevés de chômage.

Le professeur Bernard Mumpasi in capacités nécessaires pour l'accession à l'emploi en Afrique subsaharienne du 31 aout 2012 affirme que : Pour accroître l'employabilité des bacheliers et leurs donner plus de chance sur le marché de l'emploi, il faut que le système éducatif intègre des approches innovantes qui conjuguent la formation générale et l'acquisition des compétences nécessaires à la vie professionnelle. La formation théorique et l'expérience pratique doivent être combinées. Les écoles doivent amener les élèves à élaborer leur projet professionnel ; et intégrer des modules de formation complémentaire destinés à aider les élèves à chercher un emploi quand ils arrêtent leurs études.

Des séances de rencontre et d'échanges entre les élèves et les cadres du milieu professionnel permettraient aux élèves de s'informer sur les réalités du terrain de l'emploi. Pour cela, il est important d'instaurer une coopération entre les services d'emploi et le système éducatif. L'école doit veiller à la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves.

Le système éducatif doit aussi s'adapter à l'évolution du contexte mondiale marqué par l'essor des TIC. Les écoles doivent se moderniser de manière à ce que la formation soit en adéquation avec le contexte économique. Cela réduirait considérablement l'écart entre la formation diplômante et le marché de l'emploi.

La même enquête montre que ce qu'il faut développer davantage dans les programmes de formation des établissements secondaires généraux et techniques, ce sont des formations en informatique et en entrepreneuriat. Pour tous ceux qui sortent de l'enseignement général, il faut par ailleurs leur apprendre à exercer des métiers. Comme le souligne un responsable d'une société de construction, Il faut alors perfectionner ce qui existe, introduire des programmes en fonction des nouveaux besoins du marché, accompagner ces bacheliers vers les entreprises et allier à la formation des séances de pratique.

Je trouve qu'à ce niveau il n'y a pas de problème, seulement il faut leur donner des orientations pour leur insertion. Il faut plus de pratique que de théorie nous dira Un responsable d'une entreprise dans l'agro-alimentaire. C'est là qu'il faut inclure la notion de l'entrepreneuriat, il faut les former dans ce sens en leur permettant par exemple de faire les cours et d'apprendre à faire un métier en même temps (cours théorique le matin et cours pratique le soir).

2.3 THÉORIES EXPLICATIVES

L'expression théorie explicative renvoie, selon Fischer (1996) à la formulation d'énoncés généraux, organisés et reliés logiquement entre eux. Ils ont pour but de décrire un domaine d'observation et de fournir à son sujet un système explicatif général, c'est-à-dire de dégager les lois propres et spécifiques qui peuvent servir à comprendre des phénomènes identiques. Il s'agit de propositions cohérentes qui tendent à montrer pourquoi tels comportements se produisent et quelles relations peuvent être établies entre tel phénomène et telle attitude. Dans le cadre de cette recherche, plusieurs théories explicatives peuvent être utilisées.

2.3.1 La Théorie du Capital Humain

Cette théorie présente les revenus comme étant une fonction de la qualification des individus déterminée par le capital humain qu'ils accumulent. Pour les partisans de cette théorie, les salaires ne sont pas les résultats de la loi de l'offre et de la demande, mais du rendement en aptitudes professionnelles. Ces aptitudes peuvent être innées ou acquises par la formation ou même par d'autres comportements concourant à augmenter la productivité.

Pour Becker (1993), la formation apparaît comme un investissement qui améliore la productivité individuelle ; chaque individu arbitre entre le coût et le rendement de l'investissement que génère la formation ou l'éducation.

Selon Tremblay (1997), les individus peuvent faire d'autres types d'investissement en l'occurrence l'investissement de la connaissance du marché du travail telles que l'acquisition de l'information sur l'emploi, l'acceptation d'un emploi moins rémunéré mais pouvant offrir des possibilités de carrière et même la mobilité géographique pour profiter des opportunités d'emplois.

Certains auteurs tels Eicher, Vincens ont cependant émis des remarques concernant le capital humain. Pour Eicher, la théorie du capital humain ne prouve pas que la productivité soit totalement liée au niveau de formation car d'autres variables sont susceptibles d'expliquer le niveau de revenu (l'âge, le sexe, la race, la région, la profession et la durée du travail). La qualité de la formation du capital humain est un moteur essentiel de la croissance de nos économies ; c'est l'une des rares certitudes que l'on possède en ce domaine.

Il n'entre pas dans le champ de cette partie de discuter des finalités ultimes du système éducatif, mais d'apporter plus simplement un éclairage essentiellement factuel sur l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, en rapport avec l'offre de formation qui est proposée par le système éducatif, partant du principe que la formation ne devrait laisser personne sur le côté du chemin menant à l'emploi.

La relation entre la formation et l'emploi est complexe. Elle est le résultat d'une confrontation, pour chaque individu, entre d'une part, une offre de formations de plus en plus diversifiées, au point d'en rendre la lisibilité difficile, essentiellement issue du système éducatif et d'autre part, une demande de la part du système économique et social (entreprises, administrations....) pour répondre à ses besoins en matière d'emploi, avec des références en termes de métiers le plus souvent mal connus des futurs candidats à l'embauche.

L'éducation est un investissement. La valeur de celui-ci dépend directement du coût monétaire de l'éducation et des gains futurs anticipés procurés par l'information. Celle-ci représente un investissement avantageux si la valeur actualisée nette des coûts et des avantages est positive. L'investissement en capital humain est aussi un investissement profitable du point de vue de la société. Autrement dit, l'éducation procure aussi des gains sociaux, supérieurs aux gains privés.

Cette externalité positive justifie pour certains l'intervention de l'Etat sinon dans l'économie du moins dans la prise en charge du système éducatif. Pour l'employeur, la distinction entre éducation générale et formation spécifique de l'individu revêt une importance capitale. En effet, la formation spécifique augmente la productivité de l'individu seulement chez son employeur. Ce dernier peut par conséquent récupérer le fruit de l'investissement qu'elle constitue.

2.3.2 La Théorie du Filtre ou du Signalement

Ces théories que nous devons à Arrow et Spencer (1973) ont pour but de prendre en compte l'asymétrie d'information sur le marché du travail, tandis que la théorie du capital humain n'intègre pas cette dimension.

La théorie du signal est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. Les employés sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail. Ils disposent de données intangibles telles que le sexe. D'autres, comme le niveau de qualification, peuvent au contraire être modifiés par les individus à la recherche d'un emploi. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Il reste aux individus à choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal, soit celle qui offre le plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement.

Arrow met en lumière le rôle de filtres que jouent les établissements d'enseignement. Ce filtre joue à deux niveaux, tout d'abord en opérant une sélection à l'entrée, puis en délivrant ou non le diplôme. L'approche que développe l'auteur intègre également le fait que l'information disponible sur le marché du travail est largement imparfaite. Les recruteurs disposent, par leur expérience de recrutements passés par exemple, d'une parfaite information statistique quant aux probabilités associées aux différents niveaux de productivité des individus possédant un diplôme donné.

Spencer utilise l'argument selon lequel l'obtention d'un diplôme permet essentiellement aux individus de fournir aux employeurs potentiels une information sur leurs aptitudes au travail. Il présente, dans le cadre d'un jeu de signalement, lesquels jeux sont abondamment utilisés en théorie de jeux, la situation d'un employeur devant effectuer un recrutement dans un environnement incertain. Les individus peuvent avoir une productivité basse ou élevée, l'employeur proposant deux niveaux de rémunération, suivant le diplôme que détiennent les individus, et la plus ou moins forte probabilité qu'aura un individu détenteur d'un bon diplôme (ou d'un niveau de diplôme donné) d'avoir une productivité élevée.

L'hypothèse clé du modèle de Spencer est que les individus ne sont pas égaux face aux coûts de formation, ceux dont la productivité est basse supportent des coûts plus importants que ceux dont la productivité est élevée. Les individus effectuent donc leur choix de niveau de formation en tentant de réduire au maximum l'écart entre coûts de formation et niveau de rémunération. Ils devraient aussi choisir leur formation en tenant compte des besoins de la société pour éviter des domaines de formation qui seront moins rentables.

Au regard de l'analyse théorique qui précède, il ressort que bien que le monde actuel soit gouvernée par l'économie, l'insertion dans la vie se fait actuellement grâce à la formation professionnelle. L'école aujourd'hui doit préparer les individus à l'insertion économique. Ainsi, l'éducation se donne pour objectif la préparation des individus pour leur épanouissement et leur bien-être, c'est-à-dire qu'on ne peut pas sortir de la pauvreté si on ne travaille pas. Le professionnalisme se pose alors à l'école comme un moyen de préparation de l'insertion économique à travers laquelle on prétend au bien-être.

Ce qui suppose que le contexte devient de plus en plus technocratique et les changements de plus en plus rapides mettant en mal notre système économique dans ses missions de préparation au bien-être. D'où la relation parfois avec le taux de chômage. Ainsi, la question que nous nous sommes posée est celle de savoir : dans quelle mesure l'amélioration de l'offre de formation faciliterait-elle l'insertion professionnelle des jeunes ?

2.3.3 La théorie adéquationniste

Dans la même logique, Jose (2000) aborde l'insertion professionnelle en nous éclairant davantage sur la théorie adéquationniste. Il définit le modèle adéquationniste d'insertion professionnelle comme la relation formation - emploi basée sur un modèle de prévision de formation adéquate à l'emploi et favorisant l'orientation des jeunes. Une théorie qui véhicule l'adéquation entre les diplômés et le métier c'est - à dire que les diplômés délivrés s'équilibreraient, entre les diverses spécialités, suivant les nouveaux emplois offerts. Il a eu le mérite d'avoir fait une analyse assez fouillée du modèle adéquationniste en montrant ses succès et ses limites.

Comme succès de la théorie adéquationniste, il souligne qu'elle a été un modèle parfait car facilitant l'orientation professionnelle, et donnant assez d'espoir aux jeunes et aux politiques. Malheureusement, les insuccès du modèle résident dans le fait que ce dernier facilite de moins en moins l'insertion professionnelle du jeune à cause de la diversité des acteurs en face (école et entreprise), dont les intérêts divergent. Car, l'école doit produire

des qualifications dans un temps particulier tandis que l'entreprise doit répondre aux exigences de productivité et de rentabilité.

Jose (2000), propose une logique formation - emploi - éducation -socialisation, un modèle qui va au delà de l'adéquation formation et emploi en favorisant la socialisation et de développement professionnel de l'individu. Il suggère de repenser les perspectives théoriques sur l'insertion socio professionnelle, et de réinventer de nouveaux modèles d'insertion avec l'implication et la collaboration de tous les acteurs (individu, entreprise, Etat) : une approche proactive, centrée sur le pouvoir d'agir, l'« empowerment ». Une logique à laquelle nous souscrivons parfaitement car elle est au cœur même des débats sur l'employabilité des demandeurs d'emploi.

De même, à travers les réflexions de Fournier et de Monette, on note que le diplôme est insuffisant pour l'obtention d'un emploi. Partant de là, il y a un écart entre les attentes des jeunes et les réalités du marché de l'emploi. Ils soulignent la caducité de la théorie adéquationniste de l'emploi fondée essentiellement sur l'obtention d'un emploi stable en relation avec la formation. Ils proposent une intégration socioprofessionnelle basée sur la capacité d'adaptation des jeunes en ces termes : « la transition entre les études et marché du travail exige que la personne s'ajuste ou réponde à la demande pour se trouver un emploi ». Ce qui implique des stratégies incluant l'esprit combatif chez l'individu, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action professionnelle.

Suite à l'insertion théorique du sujet qui vient d'être faite, en allant de la définition des concepts aux théories explicatives en passant par la revue de la littérature, il convient à présent de formuler les hypothèses de cette recherche, de définir les variables et de dresser le tableau synoptique. D'où l'importance de la section suivante.

2.4 FORMULATION DES HYPOTHÈSES

l'hypothèse est défini par Grawitz (2001 :398) comme «une proposition de réponse à la question posée ». Les hypothèses sont formulées à partir des questions de recherche. Dans le cadre de cette recherche, nous avons la question principale qui permet de formuler l'hypothèse générale et les questions spécifiques de recherche qui permettront de formuler les hypothèses spécifiques.

2.4.1 Hypothèse générale

L'hypothèse générale c'est le fil conducteur qui guide le chercheur, la ligne directrice d'une recherche. Dans le cadre de cette recherche, l'hypothèse générale est la suivante :

HG : l'amélioration de l'offre de formation a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes de l'Enseignement secondaire technique.

2.4.2 Hypothèses de recherche

L'hypothèse de recherche est une réponse, une affirmation provisoire à une question de recherche. Elle peut être infirmée ou confirmée à partir des données recueillies sur le terrain d'étude.

Les réponses provisoires spécifiques qui découlent de l'hypothèse générale sont :

HR1 : l'amélioration de la qualité des programmes de formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR2 : l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR3 : l'amélioration des conditions d'apprentissage a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR4 : la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

2.5 DÉFINITION DES VARIABLES DE L'ÉTUDE

De Landsheere (1979 :293) considère la variable comme « un caractère ou un terme auquel on peut attribuer plusieurs valeurs différentes (éventualités) dans un ensemble appelé domaine de variation ». Une variable est donc un élément dont la valeur peut changer et prendre différentes formes quand on passe d'une observation à une autre. Dans le cadre de cette recherche qui se veut corrélationnelle, nous utilisons deux types de variables : la variable indépendante et la variable dépendante ou expliquée.

2.5.1 La variable indépendante

La variable indépendante est celle qui est manipulée par le chercheur et est sensée avoir une incidence sur la variable dite dépendante. De Landsheere (1979 :295) souligne que « dans une relation de cause à effet, la cause est la variable indépendante et l'effet la variable dépendante ». Dans le cadre de cette recherche, la variable indépendante est :

VI : la qualité de la formation professionnelle

Les variables indépendantes spécifiques sont :

- les programmes de formation ;
- la qualité de l'enseignement ;
- les conditions d'apprentissage ;
- l'écart entre compétences attendues et compétences acquises

2.5.2 La variable dépendante

Pour De Landsheere (1979 :294), la variable dépendante est « la variable passive, appelée parfois variable réponse, voire variable critère parce qu'elle indique le phénomène que le chercheur cherche à expliquer ». Autrement dit, c'est la variable principale sur laquelle se focalise le chercheur. La variable dépendante de cette recherche est représentée par difficultés d'insertion professionnelle.

VD : difficultés d'insertion professionnelle.

Les variables dépendantes spécifiques sont :

- inadéquation formation-emploi
- nombre élevé de chercheurs d'emploi
- absence de compétences professionnelles spécifiques

L'opérationnalisation de ces variables se fait grâce au tableau d'analyse factorielle encore appelé tableau récapitulatif des variables, indicateurs, indices et modalités. Ces variables correspondant aux hypothèses de notre recherche.

Tableau 1 : Tableau synoptique

Thème de l'étude	Questions de recherche	Objectifs de l'étude	Hypothèses de recherche	Variables de l'étude	Indicateurs	Modalités	Indices
Amélioration de la qualité de la formation professionnelle et difficultés d'insertion professionnelle	QP : Dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'offre de formation faciliterait-elle l'insertion professionnelle des jeunes	OG : Examiner dans quelle mesure L'amélioration de la qualité de l'offre de formation facilite les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	HG : L'amélioration de la qualité de l'offre de formation a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	VI : L'amélioration de la qualité de la formation	VI1 : L'amélioration de la qualité des programmes de formation	-Totalemment en désaccord -pas d'accord -sans opinion -partiellement d'accord -totalement d'accord	
					VI2 : L'amélioration de la qualité de l'enseignement		
					VI3 : L'amélioration des conditions d'apprentissage		
					VI4 : La réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises		
				VD : les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	-inadéquation formation-emploi		-emploi non conforme à la formation reçue
					-nombre élevé de chercheurs d'emploi		-formation non conforme au marché de l'emploi camerounais
							-taux de chômage élevé
							-offres d'emplois insuffisantes

Tableau synoptique

					-absence de compétences professionnelles spécifiques		-non implication des entreprises dans le processus de formation -mauvaise préparation à l'emploi
	QR1 : Dans quelle mesure l'amélioration de la qualité des programmes de formation influence t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	OB1 : Examiner dans quelle mesure L'amélioration de la qualité des programmes de formation facilite les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	HR1 : L'amélioration de la qualité des programmes de formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	VI1 : L'amélioration de la qualité des programmes de formation	-adaptation des programmes aux besoins du marché de l'emploi	-Totallement en désaccord -pas d'accord -sans opinion -partiellement d'accord	-les cours garantissant l'acquisition de compétences professionnelles -programme tenant compte des besoins liés aux projets structurants
					-introduction des TIC	-totallement d'accord	-salle informatique opérationnelle -cours pratiques d'informatique
	QR2 : Dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'enseignement influence t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	OB2 : Examiner dans quelle mesure L'amélioration de la qualité de l'enseignement facilite les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	HR2 : L'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	VI2 : L'amélioration de la qualité de l'enseignement	-couverture des programmes	Totallement en désaccord -pas d'accord -sans opinion	-cours évoluant vers la couverture des programmes -vérification des connaissances assimilées
					-introduction d'un système d'évaluation axé sur les compétences	-partiellement d'accord -totallement d'accord	-évaluation pratique en entreprise -grille d'évaluation des compétences requises
	QR3 : Dans quelle mesure l'amélioration des conditions d'apprentissage	OB3 : Examiner dans quelle mesure L'amélioration des conditions	HR3 : L'amélioration des conditions d'apprentissage a	VI3 : L'amélioration des conditions d'apprentissage	-disponibilité du matériel didactique	- Totallement en désaccord -pas d'accord	-manuels nécessaires -ateliers pratiques

Tableau synoptique

	influence t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	d'apprentissage facilite les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.		-environnement favorable à la formation	-sans opinion -partiellement d'accord -totalement d'accord	-effectif réduit dans les salles -eau et toilettes opérationnelles
	QR4 : Dans quelle mesure la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises influence t-elle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	OB4 : Examiner dans quelle mesure la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises facilite les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes	HR4 : La réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	VI5 : La réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises	-développement des compétences techniques et professionnelles de l'apprenant -renforcement du partenariat avec le secteur privé.	Totalement en désaccord -pas d'accord -sans opinion -partiellement d'accord -totalement d'accord	-contact avec des professionnels (forum sur les métiers) -stages d'imprégnation -collaboration entre le lieu de formation et les employeurs -possibilité certaine d'insertion des apprenants sortis dans les entreprises partenaires

CHAPITRE 3 :

METHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Ce chapitre, met en exergue les méthodes et techniques utilisées pour le recueil des données empiriques sur le terrain. Les points suivants seront abordés : le type de recherche, le site de l'étude, la population, l'échantillon et méthodes d'échantillonnage, la description de l'instrument de collecte des données, la validation de l'instrument, la procédure de collecte des données, et les méthodes d'analyse des données.

3.1 TYPE DE RECHERCHE

La présente recherche s'inscrit dans le cadre d'une recherche corrélacionnelle. En effet, elle vise à analyser la relation qui existe entre deux variables au moins, afin de prédire la valeur de l'une à partir de l'autre. Toutefois, la corrélation n'implique pas une relation de cause à effet. Elle peut permettre de faire des prédictions sur une variable donnée. Dans le cadre de cette recherche, il est question de vérifier la corrélation entre l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle et les difficultés d'insertion professionnelle.

3.2 SITE DE L'ÉTUDE

Dans l'optique de mener une étude sur la formation professionnelle, en l'occurrence la pertinence de l'offre de formation, sa qualité, son adéquation aux besoins du marché du travail en relation avec l'insertion professionnelle, nous avons choisi de mener notre enquête auprès des diplômés de l'enseignement secondaire technique en quête d'emploi qui visitent le FNE.

Le FNE est un organisme public jouissant d'une autonomie juridique et financière. Il est l'instrument privilégié de l'Etat au service de l'entreprise d'une part (employeur) et des chercheurs d'emploi, d'autre part. Créé le 27 Avril 1990 et devenu opérationnel au cours de l'exercice 1991-1992, le FNE a pour mission générale, la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire national en favorisant l'accroissement des possibilités d'emploi par:

- La diffusion des informations sur le marché de l'emploi ;
- L'insertion dans les circuits de production des jeunes camerounais en quête d'un premier emploi ;
- La réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, parapublic ou privé pour des raisons économiques ;

- La conception, le financement et le suivi des programmes ayant trait à la formation formelle, à l'autocréation d'emploi, à l'appui à la création de micro-entreprises et éventuellement tout autre programme en fonction des exigences du marché de l'emploi.

Le FNE comprend douze agences réparties sur l'ensemble du territoire national gérées par une direction générale située à Yaoundé. C'est dans la ville de Yaoundé, plus précisément que nous avons mené notre enquête. Au sein du FNE, les demandeurs d'emploi inscrits se subdivisent en quatre catégories. Sur l'échiquier national, toutes ces catégories forment au sein du FNE une population d'environ 215000 individus inscrits. Il s'agit des porteurs de projets, des déscolarisés, des compressés et des diplômés. C'est cette dernière population qui nous intéresse, mais avec une particularité pour les diplômés de l'Enseignement secondaire technique.

3.3 POPULATION DE L'ÉTUDE

La population est définie par Tsafak (2004 : 7) comme un « ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations ». Pour Frölich (1997 : 306), c'est « l'ensemble de tous les porteurs d'indices possibles, base dont on extrait ou se figure pour pouvoir extraire un échantillon représentatif ». On distingue plusieurs types de population :

- La population mère qui est « le rassemblement de tous les cas qui répondent à un ensemble déterminé de caractères spécifiques » Tsala (1992 :66) ;
- La population cible qui est « l'ensemble des individus auxquels l'on veut appliquer les résultats que l'on obtiendra » Tsala (1992 : 67) ;
- La population accessible qui est « la partie de la population cible disponible au chercheur » Tsala (1992 : 67). C'est à partir de cette population qu'on constitue l'échantillon.

Dans cette étude, notre population accessible sera constituée des sortants de l'enseignement secondaire technique inscrits au Fond National de L'emploi (FNE) dans la mesure où ces derniers sont mieux indiqués pour nous apporter des informations sur la qualité de la formation qu'ils ont reçus et les difficultés qu'ils rencontrent pour s'insérer sur le plan professionnel. Par ailleurs, la tranche d'âge choisie se justifie par le fait que selon les renseignements que nous y avons reçus, ces diplômés peuvent avoir entre 20 et 40 ans.

3.4 ÉCHANTILLON ET MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillon peut être défini comme «une partie d'un ensemble d'éléments sur laquelle peuvent se faire des observations et des mesures, surtout dans le cas où l'effectif de la population est élevé » Grawitz (2005 :501). L'échantillon doit être représentatif de la population mère, de sorte que les conclusions de l'enquête puissent être généralisées à l'échelle de la population. La technique d'échantillonnage utilisée dans le cadre de cette étude est l'échantillonnage par convenance (échantillonnage par choix raisonné) qui appartient à la catégorie des techniques d'échantillonnage non-probabiliste.

Il s'agit pour le chercheur de se rendre sur le site de l'étude et d'interroger les sujets au fur et à mesure qu'on les rencontre. Pour faciliter notre travail, nous avons obtenu auprès du FNE une liste de candidat à l'emploi ayant le profil souhaité avec leur contact afin de les convoquer au FNE pour participer à notre enquête. Ainsi, par convenance, nous avons choisi un échantillon de 60 demandeurs d'emploi en fonction des critères sus-définis à savoir être âgé entre 18 et 40 ans et être diplômé de l'Enseignement secondaire technique. Cet échantillon est présenté dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 Répartition de l'échantillon enquêté selon le sexe et l'âge

AGE	SEXE				Totaux	
	MASCULIN		FEMININ		Eff	%
	Eff		Eff			
18 ans	1		1		2	3,33%
23 ans	1		1		2	3,33%
24 ans	4		1		5	8,33%
25 ans	8		3		11	18,33%
26 ans	6		1		7	11,67%
27 ans	4		2		6	10%
28 ans	6		2		8	13,33%
29 ans	4		1		5	8,33%
30 ans	5		0		5	8,33%
31 ans	1		0		1	1,67%
32 ans	1		0		1	1,67%
33 ans	1		1		2	3,33%
35 ans	1		0		1	1,67%
36 ans	1		1		2	3,33%
37 ans	1		0		1	1,67%
40 ans	1		0		1	1,67%
Totaux	46	76,67%	14	23,33%	60	100%

3.5 DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

Pour la collecte des données, nous avons opté pour le questionnaire. Pour Mucchielli cité par Wagne (2009 :153), le questionnaire « est une suite de propositions, ayant une certaine forme et un certain ordre sur lequel on sollicite l'avis, le jugement ou l'évaluation d'un interrogé ». Le questionnaire a l'avantage d'être facile à administrer et à exploiter bien que sollicitant un grand échantillon et étant coûteux.

3.5.1 Construction du questionnaire

Notre questionnaire est un questionnaire qui permettra de quantifier l'appréciation par les diplômés de l'enseignement secondaire technique de la qualité de la formation dont ils ont bénéficié tout au long de leur parcours scolaire. De ce fait, nous avons sollicité l'échelle de LIKERT comme modalités de réponses des différentes propositions comme suit :

Totalement en désaccord =1

Pas d'accord=2

Sans opinion=3

Partiellement d'accord=4

Totalement d'accord=5

Ainsi, le questionnaire est constitué d'une série de propositions ou d'opinions auxquelles l'enquêté doit indiquer son degré d'acceptation ou de refus et ils sont tenus de ne donner qu'une seule réponse en entourant le numéro qui correspond à sa réponse (Tapia et Roussay, 1991).

3.4.2 Présentation du questionnaire

Questionnaire adressé aux diplômés de l'enseignement secondaire technique en quête d'emploi

I. Profil de l'enquêté

1- Age :...ans Sexe : M F

2- Filière d'étude :

3- Diplôme obtenu :.....

II. Amélioration de la qualité des programmes de formation

4- Votre programme de formation garantissait l'acquisition de compétences professionnelles

1 2 3 4 5

5-Votre programme de formation tenait compte des besoins liés aux projets structurants

1 2 3 4 5

6- vous disposiez d'une salle informatique opérationnelle

1 2 3 4 5

7- Votre programme de formation intégrait des cours pratiques d'informatique

1 2 3 4 5

III. Amélioration de la qualité de l'enseignement

8- Les cours théoriques et les TD/TP permettaient de couvrir votre programme d'études

1 2 3 4 5

9 - Les examens de fin de modules permettaient d'évaluer vos connaissances aussi bien théoriques que pratiques

1 2 3 4 5

10- Vous faisiez des évaluations pratiques lors de vos stages en entreprises

1 2 3 4 5

11- Vos évaluateurs disposaient d'une grille permettant d'évaluer les compétences requises

1 2 3 4 5

IV- L'amélioration des conditions d'apprentissage

12- Vous aviez accès à la documentation nécessaire pour vos recherches

1 2 3 4 5

13- Vous disposiez d'ateliers pour essais pratiques

1 2 3 4 5

14- vous étiez au plus 60 élèves dans votre salles de cours

1 2 3 4 5

15- votre environnement d'étude était salubre (eau et toilettes opérationnelles)

1 2 3 4 5

V- la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétence acquises

16- Au cours de votre formation, il vous a été permis de collaborer avec des professionnels

1 2 3 4 5

17- Au cours de votre formation, vous aviez la possibilité d'effectuer des stages d'imprégnation en entreprises

1 2 3 4 5

18- Votre lieu de formation était en partenariat avec des entreprises

1 2 3 4 5

19- Vous êtes sûre de trouver du travail dans les entreprises partenaires de votre structure de formation

1 2 3 4 5

VI- Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

20- l'emploi pour lequel vous postulez est conforme à la formation que vous avez reçue

1 2 3 4 5

21- Votre formation n'est pas conforme au marché de l'emploi du Cameroun

1 2 3 4 5

22- Le taux de chômage est élevé au Cameroun

1 2 3 4 5

23- Les offres d'emploi sont insuffisantes au Cameroun

1 2 3 4 5

24- Les entreprises étaient impliquées dans votre formation

1 2 3 4 5

25- Vous êtes suffisamment apte à l'exercice du métier pour lequel vous postulez

1 2 3 4 5

VII- la qualité de la formation et les difficultés d'insertion professionnelle

26- vous estimez que l'amélioration de la qualité de votre formation faciliterait votre insertion professionnelle.

1 2 3 4 5

3.6 VALIDATION DE L'INSTRUMENT

La pré-enquête « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyse de documents) prévus pour effectuer l'enquête » Grawitz (2005 : 501). Elle permet de vérifier si les questions sont pertinentes par rapport aux objectifs de l'étude et si ces questions ont été bien comprises et ne présentent aucune ambiguïté pour les enquêtés. La pré-enquête s'est déroulée au sein du FNE dans la salle de documentation sur un échantillon de dix personnes à qui nous avons pris la peine d'expliquer les modalités de réponses. N'ayant constaté aucune difficultés à répondre aux questions, nous avons été autorisés à mener notre enquête jusqu'à son terme.

3.7 PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNÉES

Suite à la construction de notre questionnaire qui a été testé lors de la pré-enquête, nous avons fait la descente sur le site choisi pour l'enquête, c'est-à-dire le FNE de

Yaoundé. Arrivés sur le site, nous sommes entrés en contact avec les responsables de la structure et avons échangé avec les demandeurs d'emploi inscrits dans leurs bases de données, de même que ceux qui y arrivaient pour la première fois.

3.7.1 Déroulement de l'enquête

Notre enquête s'est déroulée du mardi 03 au vendredi 13 mai 2016 entre 08h30 et 14h00min. La procédure de passation du questionnaire s'est faite parfois dans la salle d'accueil, parfois à la salle de documentation du FNE. Pendant les animations, nous étions présentés aux chercheurs d'emploi soit par l'animateur, soit par Mme Eloundou en sa qualité de chef du service inter médiation. Ainsi, elle nous présentait aux visiteurs du FNE en précisant que le FNE travaille avec des collaborateurs qui sont conseillers d'orientation et leur expliquait que pour la rédaction de mon mémoire de fin de formation à l'Ecole Normale Supérieure (ENS), j'ai besoin de travailler avec des chercheurs d'emploi diplômés de l'enseignement secondaire technique. Les candidats qui avaient le profil que je sollicitais se signalaient et nous nous mettions d'un côté pour l'administration du questionnaire.

3.7.2 Difficultés rencontrées

Pendant l'enquête, nous avons fait face à de nombreuses difficultés. Premièrement, nous avons été astreint à rédiger une demande d'autorisation à l'endroit du Directeur Général du FNE pour passer le questionnaire aux chercheurs d'emploi de sa structure, deux jours après le dépôt de la dite demande, nous avons reçu un appel du FNE qui nous a confirmé que notre demande avait été acceptée. Malheureusement, la période au cours de laquelle nous avons fait notre descente était une période dite « morte » pour le FNE à cause du manque d'affluence. Nous avons donc dû convoquer par voie d'appel et de message téléphonique les chercheurs d'emploi dont nous avons préalablement obtenu la liste auprès de Mme Bigna Maimouna Conseiller emploi dans la dite structure. Deuxièmement, lors des appels, nous faisons face aux réponses évasives des candidats et à leur message empreint de colère « ne me contactez plus », « qu'est-ce que j'y gagne ? ». Il fallait leur dire que leur passage au FNE leur permettrait par ailleurs de consulter les nouvelles offres d'emploi, et de profiter pour s'entretenir avec leur conseiller emploi. Troisièmement, nous avons convoqué près de cinquante-cinq chercheurs d'emploi mais seulement quelques-uns se sont présentés et nous avons été obligé de passer beaucoup plus de temps sur le site afin de soumettre notre questionnaire à ceux qui venaient pour un

premier enregistrement ou tout simplement consulter les offres d'emploi, ou encore assister à des séminaires organisés par le FNE sur les techniques de recherche d'emploi.

3.8 MÉTHODES D'ANALYSE DES DONNÉES

Pour l'analyse des résultats de notre recherche, nous avons fait recours à la technique quantitative à travers l'utilisation des logiciels. Nous avons par la suite formulé des hypothèses, calculé le seuil de signification et le coefficient de contingence.

3.8.1 Logiciels de traitement des données

Les données recueillies suite à l'enquête ont été saisies grâce au Logiciel Sphinx. Par la suite, ces données ont été traitées grâce au logiciel SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Ce logiciel est indiqué pour regrouper, classer, traiter et analyser les données. Il nous a permis également d'élaborer les tableaux descriptifs de l'échantillon.

3.8.2 Outils statistiques d'analyse des données

Deux types d'outils statistiques ont été utilisés pour analyser les données : la statistique descriptive et la statistique inférentielle. La statistique descriptive est un outil qui nous a permis, à travers un tri simple, de présenter les résultats obtenus à la suite de l'enquête. Ces résultats portent sur les caractéristiques de l'échantillon interrogé, leurs différentes perceptions de l'amélioration de la qualité des programmes ; de la qualité de l'enseignement ; des conditions d'apprentissage ; de la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences requises et des difficultés d'insertion professionnelle. Ces résultats sont présentés grâce à des tableaux. Pour y parvenir donc, nous avons fait recours à la statistique inférentielle qui se fait sur la base d'un tri croisé entre une variable indépendante et la variable dépendante. Il est question d'établir le lien de dépendance entre deux variables, c'est la raison pour laquelle nous avons opté pour l'utilisation du test de Khi-deux (χ^2). L'application du test de khi-deux suit une procédure bien définie :

1. Formulation des hypothèses statistiques

Hypothèses alternative : H_a

Hypothèse nulle : H_0

2. Calcul du nombre de degré de liberté

$ddl = (l-1)(c-1)$ avec l : nombre de lignes et c : nombre de colonnes.

3. Détermination du seuil de signification

Dans le cadre de cette recherche, nous avons fixé ce seuil à 5% ; ce qui signifie que les résultats seront fiables à 95%.

4. Calcul du χ^2

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Avec f_o : fréquence observée et f_e : fréquence théorique

$$f_e = \frac{TLXTC}{N}$$

5. Décision

Elle dépend de la valeur de la probabilité (p) obtenue après calcul que nous allons comparer au seuil de signification préalablement fixé

Si $p_{cal} > p_{fixé}$, alors, H_a est rejetée et H_o est retenue et donc, l'hypothèse de recherche est infirmée ;

Si $p_{cal} < p_{fixé}$, alors, H_a est retenue et H_o est rejetée et donc, l'hypothèse de recherche est confirmée ;

Si, $p_{cal} = p_{fixé}$ alors, aucune décision ne peut être prise.

Le test de Khi carré permet uniquement de déterminer s'il y'a ou pas dépendance. Mais le degré de dépendance est obtenu à partir de la valeur du Coefficient de contingence C_c .

$$C_c = \sqrt{\frac{X^2_{cal}}{X^2_{cal} + N}}$$

Si C_c est égale à 0, la dépendance est nulle ;

Si C_c est inférieur à 0,2, alors, il s'agit d'une dépendance faible ;

Si C_c est compris entre 0,2 et 0,5, alors, il s'agit d'une dépendance moyenne ;

Si C_c est compris entre 0,5 et 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance forte ;

Si C_c est supérieure à 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance très forte ;

Si C_c est égale à 1, alors, la dépendance est parfaite.

Ce chapitre a présenté le site de notre étude, la population avec laquelle nous avons travaillé ainsi que les différentes méthodes et les techniques qui nous ont permis de recueillir les données concrètes de notre étude sur le terrain. Il s'agit maintenant de les analyser, puis de les interpréter pour vérifier les hypothèses que nous avons formulées.

CHAPITRE 4 : **PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET** **VÉRIFICATIONS DES HYPOTHÈSES**

Ce chapitre est le lieu de présenter et analyser les résultats qui ont été obtenus au cours de l'enquête que nous avons menée au sein du FNE sur un échantillon de 60 chercheurs d'emploi. Après traitement des données recueillies sur le terrain, ces dernières seront classées et regroupées dans des tableaux et analysées aux fins de ressortir les informations importantes dont nous avons besoin pour notre recherche.

4.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Pour présenter de manière analytique les résultats de notre questionnaire, nous allons commencer par identifier les différents répondants de notre enquête en les regroupant selon le sexe.

4.1.1 Résultats relatifs à l'identification des sujets enquêtés

Pour une meilleure lisibilité de ces résultats, l'utilisation des tableaux ou des histogrammes nous semble plus appropriée. Dans le cadre de notre étude il s'agit ici concrètement de présenter au moyen des tableaux les résultats obtenus après identification de nos sujets.

Tableau 3 Répartition des chercheurs d'emploi selon le sexe

SEXE	Effectif	Pourcentage
MASCULIN	46	76,67
FEMININ	14	23,33
TOTAL	60	100

La figure ci-dessus indique que l'échantillon est constitué de 14 chercheurs d'emploi de sexe féminin (soit 23,33%) et de 46 demandeurs d'emploi de sexe masculin (soit 76,67%). L'échantillon est donc constitué en majorité d'hommes. Ce qui confirme les statistiques que nous avons reçues du FNE en ce qui concerne notre population mère.

Tableau 4 Répartition des répondants selon la filière d'étude

FILIERE	Effectif	Pourcentage
Electrotechnique et Électricité	12	20,00
Comptabilité et Gestion	12	20,00
Menuiserie et Ebénisterie	6	10,00
Technique Commerciale, Communication et Secrétariat	10	16,67
IH Et ESF	10	16,67
Travaux Publ, Chimie Indus Et Génie de L'envir	10	16,67
Total	60	100

Le tableau ci-dessus indique que dans toutes les filières de l'enseignement technique représentées, que nous avons essayé de regrouper pour des besoins d'analyse, 12 chercheurs d'emploi, soit 20% ont fait la filière électrotechnique et électricité, 12 comptabilité et gestion, 6 soit 10% menuiserie et ébénisterie, 10 en technique commerciale, 10 encore soit 16,67% en industrie d'habillement et économie sociale et familiale et enfin 10 en travaux publics. Ces diplômés éprouvent des difficultés à s'insérer sur le plan professionnel. Même si certaine filière comme menuiserie et ébénisterie affiche un pourcentage de 10% relativement inférieur aux autres.

Tableau 5 Répartition des chercheurs d'emploi selon l'année d'obtention du diplôme

Diplôme		
Année	Effectif	Pourcentage
1992	1	1,67
1999	1	1,67
2001	2	3,33
2003	2	3,33
2004	3	5
2005	1	1,67
2007	3	5
2008	4	6,67
2009	3	5
2010	14	23,33
2011	1	1,67
2012	4	6,67
2013	7	11,67
2014	7	11,67
2015	7	11,67
TOTAL	60	100

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des demandeurs d'emploi (soit 88,33%) sont en situation de chômage de longue durée (c'est-à-dire un chômage de plus de un an au sens de l'EESI). Et, 11,67% des demandeurs d'emploi sont en situation de chômage de

courte durée. La forte représentation des demandeurs d'emploi en situation de chômage de longue durée pourrait s'expliquer par le fait que la majorité des demandeurs d'emploi n'ont pas les compétences recherchées par l'employeur. Cette situation pourrait aussi s'expliquer par le fait que la majorité des demandeurs d'emploi ont certes le diplôme, mais n'ont pas d'expériences dans le domaine.

4.1.2 Résultats relatifs à l'amélioration des programmes de formation.

Tableau 6 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI1

		VI1					Total
Indices		Totalement en désaccord	Pas d'accord	Sans opinion	Partiellement d'accord	Totalement d'accord	
cours garantissant l'acquisition de compétences professionnelles	Effectif	1	2	3	29	25	60
	pourcentage	1,67	3,33	5,00	48,33	41,67	100
programme tenant compte des besoins liés aux projets structurants	Effectif	4	18	13	11	14	60
	pourcentage	6,67	30	21,67	18,33	23,33	100
salle informatique opérationnelle	Effectif	2	13	4	17	24	60
	pourcentage	3,33	21,67	6,67	28,33	40,00	100
cours pratiques d'informatique	Effectif		11	2	25	22	60
	pourcentage		18,33	3,33	41,67	36,67	100

Les résultats de l'enquête montrent que sur 60 enquêtés, 29 chercheurs d'emploi soit (48,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que les cours du programme de formation garantissent l'acquisition de compétences professionnelles ; 25 (soit 41,67%) sont totalement d'accord ; 3 (soit 5,00%) sont sans opinion ; 2 (soit 3,33%) ne sont pas d'accord et 1,67% sont totalement en désaccord. En somme, il y'a plus de demandeurs d'emploi (54) qui pensent que les cours du programme de formation garantissent l'acquisition de compétences professionnelles et 3 demandeurs d'emploi qui ne sont pas de cet avis.

Ensuite, les mêmes résultats montrent que sur 60 enquêtés, 11 chercheurs d'emploi soit (18,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que le programme de formation tenait compte des besoins liés aux projets structurants ; 14 (soit 23,33%) sont totalement d'accord ; 13 (soit 21,67%) sont sans opinion ; 18 (soit 30%) ne sont pas d'accord et 6,67% sont totalement en désaccord. En somme, il y'a plus de demandeurs d'emploi (25) qui pensent que le programme de formation tenait compte des besoins liés aux projets structurants, 22 demandeurs d'emploi qui ne sont pas de cet avis.

En outre, on constate que sur 60 enquêtés, 17 chercheurs d'emploi soit (28,33%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils disposaient d'une salle informatique opérationnelle ; 24 (soit 40,00%) sont totalement d'accord ; 4 (soit 6,67%) sont sans opinion ; 13 (soit 21,67%) ne sont pas d'accord et 3,33% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (41) pensent qu'ils disposaient d'une salle informatique opérationnelle et 15 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Enfin, il ressort des résultats de cette enquête que, 25 chercheurs d'emploi soit (41,67%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils disposaient d'une salle informatique opérationnelle ; 22 (soit 36,67%) sont totalement d'accord ; 2 (soit 3,33%) sont sans opinion ; et 11 (soit 18,33%) ne sont pas d'accord. Ces résultats montrent donc effectivement que la plupart des demandeurs d'emploi (47) pensent que leur programme de formation intégrait des cours pratiques d'informatique et seulement 11 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

4.1.3 Résultats relatifs à l'amélioration de la qualité de l'enseignement

Tableau 7 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI2

		VI2					
Indices		Totalement en désaccord	Pas d'accord	Sans opinion	Partiellement d'accord	Totalement d'accord	Total
cours évoluant vers la couverture des programmes	Effectif		2	6	28	24	60
	pourcentage		3,33	10,00	46,67	40,00	100
Vérification des connaissances assimilées	Effectif	1	7	1	28	23	60
	pourcentage	1,67	11,67	1,67	46,67	38,33	100
Evaluation pratique en entreprise	Effectif	21	16	3	8	12	60
	Pourcentage	35	26,67	5	13,33	20	100
Grille d'évaluation des compétences requises	Effectif	7	4	35	8	6	60
	pourcentage	11,67	6,67	58,33	13,33	10	100

Les résultats de cette enquête montrent que sur 60 chercheurs d'emploi enquêtés, 28 chercheurs d'emploi soit (46,67%) sont partiellement d'accord avec le fait que les cours théoriques et les TD/TP permettaient d'évoluer jusqu'à la couverture de leurs programmes d'études 24 (soit 40,00%) sont totalement d'accord ; 6 (soit 10,00%) sont sans opinion ; et 2 (soit 3,33%) ne sont pas d'accord. Ces résultats prouvent donc que la plupart des demandeurs d'emploi (52) pensent que Les cours théoriques et les TD/TP permettaient

d'évoluer jusqu' à la couverture de leurs programmes d'études et seulement 2 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Ensuite, 28 chercheurs d'emploi soit (46,67%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils disposaient d'une salle informatique opérationnelle ; 23 (soit 38,33%) sont totalement d'accord ; 1 (soit 1,67%) sont sans opinion ; 7 (soit 11,67%) ne sont pas d'accord et 1.67% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (51) pensent que les examens de fin de modules permettaient d'évaluer leurs connaissances aussi bien théoriques que pratiques et 8 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

De plus, 8 chercheurs d'emploi soit (13,33%) sont partiellement d'accord avec le fait le fait qu'à la fin de leur formation, ils ont subi des évaluations pratiques en entreprise; 12 (soit 20%) sont totalement d'accord ; 3 (soit 5%) sont sans opinion ; 16 (soit 26,67%) ne sont pas d'accord et 35% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que très peu de demandeurs d'emploi (20) pensent qu'à la fin de leur formation, ils ont subi des évaluations pratiques en entreprise et 37 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Enfin, il ressort des résultats de cette enquête que, 8 chercheurs d'emploi soit (13,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que les évaluateurs disposaient d'une grille permettant d'évaluer les compétences requises ; 6 (soit 10%) sont totalement d'accord ; 35 (soit 58,33%) sont sans opinion ; 4 (soit 6,67%) ne sont pas d'accord et 7 soit (11,97%) sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (35) soit plus de la moitié ne savent pas si les évaluateurs disposaient d'une grille permettant d'évaluer les compétences requises.

4.1.4 Résultats relatifs à l'amélioration des conditions d'apprentissage

Tableau 8 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI3

VI3							
Indices		Totalement en désaccord	Pas d'accord	Sans opinion	Partiellement d'accord	Totalement d'accord	Total
Manuels nécessaires	Effectif	11	8	5	22	14	60
	pourcentage	18,33	13,33	8,33	36,67	23,33	100
Ateliers pratiques	Effectif	15	11		17	17	60
	pourcentage	25	18,33		28,33	28,33	100
Effectif réduit dans les salles	Effectif	8	2	5	19	26	60
	Pourcentage	13,33	3,33	8,33	31,67	43,33	100
Eau et toilettes opérationnelles	Effectif	7	8	6	16	23	60
	pourcentage	11,67	13,33	10,00	26,67	38,33	100

Les résultats de l'enquête montrent que sur 60 enquêtés, 22 chercheurs d'emploi soit (36,67%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils avaient accès à la documentation nécessaire pour leurs recherches ; 14 (soit 23,33%) sont totalement d'accord ; 5 (soit 8,33%) sont sans opinion ; 8 (soit 13,33%) ne sont pas d'accord et 18,33% sont totalement en désaccord. Ces résultats indiquent que la plupart des demandeurs d'emploi (36) pensent qu'ils avaient accès à la documentation nécessaire pour leurs recherches et 19 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Ensuite, il ressort de la lecture de cette distribution statistique que 17 chercheurs d'emploi soit (28,33%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils disposaient d'ateliers pour essais pratiques ; 17 (soit 28,33%) sont totalement d'accord ; 11 (soit 18,33%) ne sont pas d'accord et 25% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent que la plupart des demandeurs d'emploi (34) pensent qu'ils disposaient d'ateliers pour essai pratique et 26 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

De plus, d'après le tableau ci-dessus, 19 chercheurs d'emploi soit (31,67%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils étaient au plus 60 élèves dans leurs salles de cours ; 26 (soit 43,33%) sont totalement d'accord ; 5 soit (8,33%) sont sans opinion ; 2 (soit 3,33%) ne sont pas d'accord et 13,33% sont totalement en désaccord. Ces résultats indiquent sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (45) pensent qu'ils étaient au plus 60 élèves dans leurs salles de cours et 10 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Enfin, cette distribution statistique montre que 16 chercheurs d'emploi soit (26,67%) sont partiellement d'accord avec le fait que leur environnement d'étude était salubre; 23 (soit 38,33%) sont totalement d'accord ; 6 soit (10,00%) sont sans opinion ; 8 (soit 13,33%) ne sont pas d'accord et 11,67% sont totalement en désaccord. Ce qui laisse entrevoir que la plupart des demandeurs d'emploi (39) pensent que leur environnement d'étude était salubre et 15 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

4.1.5 Résultats relatifs à la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises

Tableau 9 Répartition des enquêtés selon les indices de la VI4

VI4							
Indices		Totalement en désaccord	Pas d'accord	Sans opinion	Partiellement d'accord	Totalement d'accord	Total
Contact avec des professionnels	Effectif	16	16	4	7	17	60
	pourcentage	26,67	26,67	6,67	11,67	28,33	100
Stages d'imprégnation	Effectif	18	22	2	3	15	60
	pourcentage	30,00	36,67	3,33	5,00	25,00	100
Collaboration entre le lieu de formation et les employeurs	Effectif	23	15	9	4	9	60
	Pourcentage	38,33	25,00	15,00	6,67	15,00	100
Possibilité certaine d'insertion des apprenants sortis dans les entreprises partenaires	Effectif	20	14	10	5	11	60
	pourcentage	33,33	23,33	16,67	8,33	18,33	100

Les résultats de l'enquête montrent que sur 60 enquêtés, 7 chercheurs d'emploi soit (11,67%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'il leur a été permis au cours de leur formation de collaborer avec des professionnels ; 17 (soit 28,33%) sont totalement d'accord ; 4 (soit 6,67%) sont sans opinion ; 16 (soit 26,67%) ne sont pas d'accord et 26,67% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent effectivement que la plupart des demandeurs d'emploi (32) pensent qu'il ne leur a pas été permis au cours de leur formation de collaborer avec des professionnels et 24 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Il ressort ensuite de ces mêmes des résultats que, 3 chercheurs d'emploi soit (5,00%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'au cours de leur formation, ils avaient la possibilité d'effectuer des stages d'imprégnation en entreprise ; 15 (soit 25,00%) sont totalement d'accord ; 2 (soit 3,33%) sont sans opinion ; 22 (soit 36,67%) ne sont pas d'accord et 18 soit (30,00%) sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (40) pensent qu'au cours de leur formation, ils n'avaient pas la possibilité d'effectuer des stages d'imprégnation en entreprises et 18 chercheurs d'emploi pensent le contraire.

De plus, d'après le tableau ci-dessus, 4 chercheurs d'emploi soit (6,67%) sont partiellement d'accord avec le fait que leur lieu de formation était en partenariat avec des entreprises; 9 (soit 15,00%) sont totalement d'accord ; 9 (soit 8,33%) sont sans opinion ;

15 (soit 25,00%) ne sont pas d'accord et 38,33% sont totalement en désaccord. Ces résultats indiquent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (38) pensent que leur lieu de formation n'était pas en partenariat avec des entreprises et 13 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Enfin 5 chercheurs d'emploi soit (8,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que leur environnement d'étude était salubre ; 11 (soit 18,33%) sont totalement d'accord ; 10 soit (16,67%) sont sans opinion ; 14 (soit 23,33%) ne sont pas d'accord et 33,33% sont totalement en désaccord. Ce qui laisse entrevoir que la plupart des demandeurs d'emploi (34) pensent qu'au sortir de leur formation, ils n'étaient pas sûrs de trouver du travail dans les entreprises partenaires de leur structure de formation et 16 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

4.1.6 Résultats obtenus relativement aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Tableau 10 Répartition des enquêtés selon les indices de la VD

VD							
Indices		Totalement en désaccord	Pas d'accord	Sans opinion	Partiellement d'accord	Totalement d'accord	Total
Emploi non conforme à la formation reçue	Effectif	7	9	1	16	27	60
	pourcentage	11,67	15,00	1,67	26,67	45,00	100
Formation non conforme au marché de l'emploi camerounais	Effectif	10	14	5	17	14	60
	pourcentage	16,67	23,33	8,33	28,33	23,33	100
Taux de chômage élevé	Effectif	2	14	4	16	24	60
	Pourcentage	3,33	23,33	6,67	6,672	40,00	100
Offres d'emploi insuffisantes	Effectif	3	13	3	20	21	60
	pourcentage	5,00	21,67	5,00	33,33	35,00	100
Non implication des entreprises dans le processus de formation	Effectif	5	11	7	12	25	60
	pourcentage	8,33	18,33	11,67	20,00	41,67	100
Mauvaise préparation à l'emploi	Effectif		5	5	17	33	60
	pourcentage		8,33	8,33	8,332	55,00	100

Les résultats de l'enquête montrent que sur 60 enquêtés, 16 chercheurs d'emploi soit (26,67%) sont partiellement d'accord avec le fait que la majorité des emplois pour lesquels ils postulent sont conformes à la formation qu'ils ont reçue ; 27 (soit 45,00%) sont totalement d'accord ; 1 (soit 1,67%) sont sans opinion ; 9 (soit 15,00%) ne sont pas d'accord et 11,67% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans

équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (43) pensent que la majorité des emplois pour lesquels ils postulent sont conformes à la formation qu'ils ont reçue et 16 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

De même, 17 chercheurs d'emploi soit (28,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que leur formation n'est pas conforme au marché de l'emploi du Cameroun ; 14 (soit 23,33%) sont totalement d'accord ; 5 (soit 8,33%) sont sans opinion ; 14 (soit 23,33%) ne sont pas d'accord et 16,67% sont totalement en désaccord. Ces résultats indiquent que la plupart des demandeurs d'emploi (31) pensent que leur formation n'est pas conforme au marché de l'emploi du Cameroun et 24 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Il ressort aussi de la lecture de cette distribution statistique que 16 chercheurs d'emploi soit (26,67%) sont partiellement d'accord avec le fait que le taux de chômage dans leur domaine de formation est élevé au Cameroun ; 24 (soit 40,00%) sont totalement d'accord ; 4 soit (6,67%) sont sans opinion ; 14 (soit 23,33%) ne sont pas d'accord et 2 (soit 3,33%) sont totalement en désaccord. Ce qui laisse entrevoir que la plupart des demandeurs d'emploi (40) pensent que le taux de chômage dans leur domaine de formation est élevé au Cameroun et 16 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Ce tableau montre aussi que 20 chercheurs d'emploi soit (33,33%) sont partiellement d'accord avec le fait que les offres d'emploi dans leur spécialité sont insuffisantes au Cameroun ; 21 (soit 35,00%) sont totalement d'accord ; 3 soit (5,00%) sont sans opinion ; 13 (soit 21,67%) ne sont pas d'accord et 3 (soit 5,00%) sont totalement en désaccord. Ce qui montre sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (41) pensent que les offres d'emploi dans leur spécialité sont insuffisantes au Cameroun et 16 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

En outre 12 chercheurs d'emploi soit (20,00%) sont partiellement d'accord avec le fait que les entreprises n'étaient pas impliquées dans leur formation 25 (soit 41,67%) sont totalement d'accord ; 7 (soit 11,67%) sont sans opinion ; 11 (soit 18,33%) ne sont pas d'accord et 8,33% sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent donc sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (37) pensent que les entreprises n'étaient pas impliquées dans leur formation et 16 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Enfin, 17 chercheurs d'emploi soit (28,33%) sont partiellement d'accord avec le fait qu'ils sont suffisamment apte à l'exercice du métier pour lequel ils postulent ; 33 (soit 55,00%) sont totalement d'accord ; 5 (soit 8,33%) sont sans opinion ; et 5 (soit 8,33%) ne sont pas d'accord. Ces résultats prouvent donc que la plupart des demandeurs d'emploi

(50) pensent que qu'ils sont suffisamment apte à l'exercice du métier pour lequel ils postulent et seulement 5 demandeurs d'emploi ne sont pas de cet avis.

Tableau 11 Répartition des chercheurs d'emploi selon le fait qu'ils estiment que l'amélioration de la qualité de leur formation faciliterait leur insertion professionnelle

	Effectif	Pourcentage
SANS OPINION	1	1,67
PARTIELLEMENT D'ACCORD	21	35,00
TOTALEMENT D'ACCORD	38	63,33
TOTAL	60	100

D'après ce tableau, 21 chercheurs d'emploi soit (35,00%) sont partiellement d'accord avec le fait que l'amélioration de la qualité de leur formation faciliterait leur insertion professionnelle 38 (soit 63,33%) sont totalement d'accord ; 1 soit (1,67%) sont sans opinion. Ce qui montre sans équivoque que la plupart des demandeurs d'emploi (59) estiment que l'amélioration de la qualité de leur formation faciliterait leur insertion professionnelle et seulement 1 demandeur d'emploi n'a aucune idée sur le sujet.

4.2. VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Suite à la présentation des résultats de notre recherche, il est question actuellement de la vérification de nos hypothèses de recherche. Il s'agit en fait de vérifier, à l'aide du test de Khi-deux le lien de dépendance entre les variables indépendantes et la variable dépendante de nos quatre hypothèses de recherche suivantes :

HR1: l'amélioration de la qualité des programmes de formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR2 : l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR3 : l'amélioration des conditions d'apprentissage a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

HR4 : la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

4.2.1 Vérification de la première hypothèse (HR1)

Etape 1 : Formulation des hypothèses statistiques

Ha : il existe un lien significatif entre l'amélioration de la qualité de la formation et les difficultés d'insertion professionnelle

H0 : il n'existe pas de lien significatif entre l'amélioration de la qualité de la formation et les difficultés d'insertion professionnelle

Etape 2 : Détermination du seuil de signification ou de la probabilité critique p

Le seuil de signification retenu pour ce test est $\alpha=0,05$ soit 5%.

Ce qui signifie que nous tolérons une marge d'erreur de 5%, ainsi, lors de la prise de décision nous avons la possibilité de nous tromper 5 fois sur 100.

Etape 3 : Calcul du nombre de degré de liberté (nddl)

$$Nddl = (L-1) (C-1) = (5-1) (5-5) = 16$$

Etape 4 : calcul du Khi-deux (X2)

Tableau 12 Croisement entre l'amélioration de la qualité des programmes de formation (VI1) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)

VI1	VD					Totaux
	totalem ^{ent} en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellem ^{ent} d'accord	totalem ^{ent} d'accord	
Totalem^{ent} en désaccord	0	0	0	1	0	1
Pas d'accord	0	0	0	0	2	2
Sans opinion	1	0	2	0	0	3
Partiellem^{ent} d'accord	0	7	1	12	9	29
Totalem^{ent} d'accord	1	7	1	3	13	25
Total	2	14	4	16	24	60

La lecture de ce tableau statistique montre que 54 chercheurs d'emploi estiment que l'amélioration de la qualité des programmes a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle.

Tableau 13 Effectifs théoriques (VI1)

	totalement en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellement d'accord	totalement d'accord	Totaux
Totalement en désaccord	0,03	0,23	0,07	0,27	0,40	1
Pas d'accord	0,07	0,47	0,13	0,53	0,80	2
Sans opinion	0,10	0,70	0,20	0,80	1,20	3
Partiellement d'accord	0,97	6,77	1,93	7,73	11,60	29
Totalement d'accord	0,83	5,83	1,67	6,67	10,00	25
Total	2,00	14,00	4,00	16,00	24,00	60

Tableau 14 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI)

	Chi	DI	P
Chi de Pearson	40,56207	dl=16	p=0,00065
Coef. de contingence	0,6351012		

Etape 5 : Prise de décision

Avec un nddl= 16 au seuil $\alpha= 5\%$, on a la valeur critique du khi deux qui est $X^2 = 40,56$

Ainsi, $p = 0,065 > 0,05$ donc H_a est acceptée et H_0 rejetée. L'hypothèse de recherche H_{R1} est donc confirmée.

Conclusion : au regard du test effectué, nous pouvons affirmer avec le risque de nous tromper dans 5% des cas que l'amélioration de la qualité des programmes de formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Cette incidence est significative à 63,51% comme le montre le coefficient de contingence, donc C_c étant égale à 0,63 qui est compris entre 0,5 et 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance forte.

4.2.2 Vérification de la deuxième hypothèse (HR2)**Etape 1 : Formulation des hypothèses statistiques**

H_a : il existe un lien significatif entre l'amélioration de la qualité de l'enseignement et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

H_0 : il n'existe pas de lien significatif entre l'amélioration de la qualité de l'enseignement et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Etape 2 : Détermination du seuil de signification ou de la probabilité critique p

Le seuil de signification retenu pour ce test est $\alpha=0,05$ soit 5%.

Ce qui signifie que nous tolérons une marge d'erreur de 5%, ainsi, lors de la prise de décision nous avons la possibilité de nous tromper 5 fois sur 100.

Etape 3 : Calcul du nombre de degré de liberté (nddl)

$$\text{Nddl} = (L-1) (C-1) = (5-1) (5-5) = 16$$

Etape 4 : calcul du Khi-deux (X2)

Tableau 15 Croisement entre l'amélioration de la qualité de l'enseignement (VI2) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)

VI2	VD					Totaux
	totalemen t en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellement d'accord	totalement d'accord	
Totalement en désaccord	0	0	1	0	0	1
Pas d'accord	3	3	0	0	1	7
Sans opinion	1	0	0	0	0	1
Partiellement d'accord	1	7	4	9	7	28
Totalement d'accord	5	4	0	8	6	23
Total	10	14	5	17	14	60

Les résultats présentés dans ce tableau permettent de conclure que 51 demandeurs d'emploi estiment que l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle.

Tableau 16 Effectifs théoriques (VI2)

	totalemen t en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellement d'accord	totalement d'accord	Totaux
Totalement en désaccord	0,17	0,23	0,08	0,28	0,23	1
Pas d'accord	1,17	1,63	0,58	1,98	1,63	7
Sans opinion	0,17	0,23	0,08	0,28	0,23	1
Partiellement d'accord	4,67	6,53	2,33	7,93	6,53	28
Totalement d'accord	3,83	5,37	1,92	6,52	5,37	23
Total	10	14	5	17	14	60

Tableau 17 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI2)

	Chi	DI	P
Chi de Pearson	30,15040	dl=16	p=0,01725
Coef. de contingence	0,5783127		

Etape 5 : Prise de décision

Avec un nddl= 16 au seuil $\alpha= 5\%$, on a la valeur critique du khi deux qui est $X2 = 30,15$

Ainsi, $p = 1,72 > 0,05$ donc H_a est acceptée et H_0 rejetée. L'hypothèse de recherche HR2 est donc confirmée.

Conclusion : au regard du test effectué, nous pouvons affirmer avec le risque de nous tromper dans 5% des cas que l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Cette incidence est significative à 57,83% comme le montre le coefficient de contingence, donc C_c étant égale à 0,57 qui est compris entre 0,5 et 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance forte.

4.2.3 Vérification de la troisième hypothèse (HR3)

Etape 1 : Formulation des hypothèses statistiques

H_a : il existe un lien significatif entre l'amélioration des conditions d'apprentissage et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

H_0 : il n'existe pas de lien significatif entre l'amélioration des conditions d'apprentissage et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Etape 2 : Détermination du seuil de signification ou de la probabilité critique p

Le seuil de signification retenu pour ce test est $\alpha=0,05$ soit 5%.

Ce qui signifie que nous tolérons une marge d'erreur de 5%, ainsi, lors de la prise de décision nous avons la possibilité de nous tromper 5 fois sur 100.

Etape 3 : Calcul du nombre de degré de liberté (nddl)

$$\text{Nddl} = (L-1) (C-1) = (5-1) (5-5) = 16$$

Etape 4 : calcul du Khi-deux (X2)

Tableau 18 Croisement entre l'amélioration des conditions d'apprentissage (VI3) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)

VI3	VD					Totaux
	totale- ment en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellement d'accord	totale- ment d'accord	
Totalement en désaccord	0	1	0	1	5	7
Pas d'accord	2	2	2	2	0	8
Sans opinion	0	2	0	3	1	6
Partiellement d'accord	0	2	2	4	8	16
Totalement d'accord	0	7	0	6	10	23
Total	2	14	4	16	24	60

Cette distribution statistique montre que seulement 39 enquêtés pensent que l'amélioration des conditions d'apprentissage a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle.

Tableau 19 Effectifs théoriques (VI3)

	totale- ment en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellemen- t d'accord	totale- ment d'accord	Totaux
Totalement en désaccord	0,23	1,63	0,46	1,86	2,8	7
Pas d'accord	0,26	1,86	0,53	2,1	3,2	8
Sans opinion	0,2	1,4	0,4	1,6	2,4	6
Partiellement d'accord	0,53	3,73	1,06	4,26	6,4	16
Totalement d'accord	0,76	5,36	1,53	6,13	9,2	23
Total	2	14	4	16	24	60

Tableau 20 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI3)

	Chi	dl	P
Chi de Pearson	29,93419	dl=16	p=0,01836
Coef. de contingence	0,5769277		

Etape 5 : Prise de décision

Avec un nddl= 16 au seuil $\alpha= 5\%$, on a la valeur critique du khi deux qui est $X^2 = 30,15$

Ainsi, $p = 1,83 > 0,05$ donc H_a est acceptée et H_0 rejetée. L'hypothèse de recherche HR_3 est donc confirmée.

Conclusion : au regard du test effectué, nous pouvons affirmer avec le risque de nous tromper dans 5% des cas que l'amélioration des conditions d'apprentissage a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Cette incidence est significative à 57,69% comme le montre le coefficient de contingence, donc C_c étant égale à 0,57 qui est compris entre 0,5 et 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance forte.

4.2.4 Vérification de la quatrième hypothèse (HR4)

Etape 1 : Formulation des hypothèses statistiques

H_a : il existe un lien significatif entre la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

H_0 : il n'existe pas de lien significatif entre la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Etape 2 : Détermination du seuil de signification ou de la probabilité critique p

Le seuil de signification retenu pour ce test est $\alpha=0,05$ soit 5%.

Ce qui signifie que nous tolérons une marge d'erreur de 5%, ainsi, lors de la prise de décision nous avons la possibilité de nous tromper 5 fois sur 100.

Etape 3 : Calcul du nombre de degré de liberté (nddl)

$$Nddl = (L-1) (C-1) = (5-1) (5-5) = 16$$

Etape 4 : calcul du Khi-deux (X^2)

Tableau 21 Croisement entre la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises (VI4) et les difficultés d'insertion professionnelle (VD)

VI4	VD					Totaux
	totalem en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellem d'accord	totalem d'accord	
Totalem en désaccord	2	0	2	3	13	20
Pas d'accord	0	5	1	6	2	14
Sans opinion	0	3	3	1	3	10
Partiellem d'accord	0	0	1	2	2	5
Totalem d'accord	3	3	0	0	5	11
Total	5	11	7	12	25	60

Au regard de ces résultats, seulement 16 chercheurs d'emploi estiment que la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle

Tableau 22 Effectifs théoriques (VI4)

	totalem en désaccord	pas d'accord	sans opinion	partiellement d'accord	totalem d'accord	Totaux
Totalem en désaccord	1,66	3,66	2,33	4	8,33	20
Pas d'accord	1,16	2,56	1,63	2,8	5,83	14
Sans opinion	0,83	1,83	1,16	2	4,16	10
Partiellement d'accord	0,41	0,91	0,58	1	2,08	5
Totalem d'accord	0,91	2,01	1,28	2,2	4,58	11
Total	5	11	7	12	25	60

Tableau 23 Valeurs du chi deux, du coefficient de contingence et de la probabilité critique (VI4)

	Chi	DI	P
Chi de Pearson	33,19285	dl=16	p=0,00697
Coef. de contingence	0,5968029		

Etape 5 : Prise de décision

Avec un nddl= 16 au seuil $\alpha= 5\%$, on a la valeur critique du khi deux qui est $X^2 = 33,19$

Ainsi, $p = 0,69 > 0,05$ donc H_a est acceptée et H_0 rejetée. L'hypothèse de recherche HR4 est donc confirmée.

Conclusion : au regard du test effectué, nous pouvons affirmer avec le risque de nous tromper dans 5% des cas que la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Cette incidence est significative à 59,68% comme le montre le coefficient de contingence, donc C_c étant égale à 0,59 qui est compris entre 0,5 et 0,8, alors, il s'agit d'une dépendance forte.

Tableau 24 Récapitulatif des résultats après vérification des hypothèses

Hypothèse	X2 calculé	P calculé	Coefficient de contingence (Cc)	Comparaison	Décision
HR1: l'amélioration de la qualité de la formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	40,56	0,06	0,63	0,06 > 0,05	L'hypothèse de recherche HR1 est confirmée
HR2 : l'amélioration de la qualité de l'enseignement a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	30,15	1,72	0,57	1,72 > 0,05	L'hypothèse de recherche HR2 est confirmée
HR3 : l'amélioration des conditions d'apprentissage a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	29,93	1,83	0,57	1,83 > 0,05	L'hypothèse de recherche HR3 est confirmée
HR4 : la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.	33,19	0,69	0,59	0,69 > 0,05	L'hypothèse de recherche HR4 est confirmée

La vérification de nos différentes hypothèses de recherche HR1, HR2, HR3 et HR4, nous permettent de confirmer que l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle a effectivement une incidence sur les difficultés d'insertion professionnelle.

CHAPITRE 5 :

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre consiste à faire une interprétation des résultats obtenus au chapitre précédent au regard des théories explicatives qui sous-tendent notre travail. Par la suite il sera question de faire des inférences, de tirer des conclusions et de faire des recommandations tout en faisant ressortir les implications théoriques et pratiques des résultats obtenus sur le plan professionnel.

5.1 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

La préoccupation de notre travail est de vérifier si l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle a une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle. Notre étude s'est basée sur les théories du capital humain, du filtre ou du signalement et sur la théorie adéquatinniste, ces dernières nous aiderons à étayer nos résultats.

5.1.1 Amélioration de la qualité des programmes de formation et difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Suite aux inférences statistiques, nous avons conclu que l'hypothèse de recherche HR1 est confirmée car $p \text{ calculé} = 0,06 > 0,05$ et $Cc = 0,63$ par conséquent le degré de dépendance est fort et il existe un lien significatif entre l'amélioration de la qualité des programmes de formation et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Ce résultat confirme les théories de l'adéquation formation-emploi et du capital humain. En effet, la confirmation de l'hypothèse HR1 signifie que l'adaptation des programmes d'enseignement aux contraintes socioprofessionnelles et techniques est d'une importance capitale, car cela permettrait de mieux préparer les candidats à l'emploi en insérant dans leur formation des cours visant l'acquisition des compétences professionnelles et aussi leur familiarisation avec l'outil informatique.

En effet les résultats de l'enquête permettent de comprendre ce que les chercheurs d'emploi pensent de l'amélioration de la qualité des programmes de formation. Il convient de préciser que 90% de ces derniers estiment que les cours de leur programme de formation garantissent l'acquisition de compétences professionnelles ; 41,66% pensent que leur

programme de formation tenait compte des besoins liés aux projets structurants ; 68,33% estiment qu'ils disposaient d'une salle informatique opérationnelle et 78,34% pensent que leur programme de formation intégrait des cours pratiques d'informatique.

Ces différents résultats montrent à suffisance que les chercheurs d'emploi sont conscients qu'il serait judicieux d'améliorer la qualité des programmes afin que la formation reçue s'aligne à la réalisation des grands projets structurants du Cameroun et permettent ainsi au plus grand nombre de trouver un emploi. Hugon (1992 : 87) précise d'ailleurs que « la rupture entre la formation et l'emploi est la manifestation économique d'une profonde crise des systèmes éducatifs, surtout africains ».

L'idée qui se dégage ici est d'harmoniser les programmes d'étude pour leur conformité aux attentes de la société. La plupart des auteurs mettent en relief le dysfonctionnement des systèmes éducatifs par rapport à l'évolution de la société. D'autres préconisent le développement des enseignements techniques et professionnels nécessaires à une meilleure intégration dans le système économique, une concertation permanente s'impose dès lors entre les différentes structures.

5.1.2 Amélioration de la qualité de l'enseignement et difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Le test du khi-deux appliqué à l'hypothèse de recherche HR2 a conduit à la conclusion selon laquelle il existe un lien de dépendance entre l'amélioration de la qualité de l'enseignement et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Car en effet, p calculé $= 1,72 > 0,05$ et $C_c = 0,57$ par conséquent le degré de dépendance est fort.

Dans ce cas, la théorie de l'adéquation formation-emploi permet de faire une analyse critique du système éducatif camerounais, mais surtout de l'enseignement reçu par la jeunesse de nos jours, car avec la prolifération des établissements scolaires et l'absence de conscience professionnelle grandissant des enseignants, on peut penser que l'amélioration de la qualité de l'enseignement soit capable de réduire les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

En effet, les résultats font état de 86,67% de demandeurs d'emploi estimant que les cours théoriques et les TD/TP permettaient d'évoluer jusqu'à la couverture de vos programmes d'études. De même 85% pensent que les examens de fin de modules permettaient d'évaluer les connaissances aussi bien théoriques que pratiques, tandis que 33,33% estiment qu'à la fin de leur formation, ils avaient subi des évaluations pratiques en entreprise et enfin 23,33% seulement pensent que les évaluateurs disposaient d'une grille permettant d'évaluer les compétences requises.

Ce qui confirme que l'aspect pratique de l'enseignement n'est pas toujours pris en compte et d'ailleurs, 58,33% de chercheurs d'emploi sont sans opinion lorsqu'il s'agit de parler de la grille d'évaluation des compétences requises. Pourtant l'utilisation d'une telle grille montrerait qu'un accent est mis sur l'acquisition des compétences avérées. D'ailleurs, le rapport de l'UNESCO (1996) sur le développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique souligne l'engagement des Etats dans le processus de l'expansion de l'enseignement technique et professionnel. Ce dernier est considéré comme un élément indispensable de tout système éducatif qui se veut au service des individus et de la société dans laquelle ils vivent.

5.1.3 Amélioration des conditions d'apprentissage et difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Suite aux inférences statistiques, nous avons conclu que l'hypothèse de recherche HR3 est confirmée car $p \text{ calculé} = 1,83 > 0,05$ et $Cc = 0,57$ par conséquent le degré de dépendance est fort et il existe un lien significatif entre l'amélioration des conditions d'apprentissage et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Ce résultat confirme l'insuffisance des infrastructures sanitaires dans les centres de formation au Cameroun. En effet, la confirmation de l'hypothèse HR3 signifie que un aspect du bien être des apprenants n'est pas pris en compte, car légion sont les établissements scolaires qui n'ont ni adduction d'eau, ni toilettes disponibles. Les élèves sont donc contraints à se mettre à l'aise derrière les salles de classe ou ailleurs dans l'enceinte de l'établissement. Cet état de chose altère de façon non négligeable la qualité de la formation reçue par les élèves. Dans ce sens, ces derniers mettront plus de temps à chercher à se mettre à l'aise et perdront le fil du cours qui sera dispensé, de même, les odeurs nauséabondes provenant des toilettes perturbent les cours et poussent les élèves au bavardage.

En effet les résultats de l'enquête permettent de comprendre ce que les chercheurs d'emploi pensent des conditions d'apprentissage. Il convient de préciser que 60% de ces derniers pensent qu'ils disposaient d'une documentation nécessaire pour leurs recherches, tandis que 56,66% estiment qu'ils disposaient d'ateliers pour essais pratiques. En outre, 75% pensent qu'ils étaient plus de 60 élèves dans leurs salles de cours et 65% affirment que leur environnement d'étude était salubre.

Ces différents résultats révèlent que les conditions d'apprentissage sont certes prises en compte, mais pas totalement. En effet, nous devons mettre l'accent sur certains points plutôt importants de l'assainissement de l'environnement scolaire au Cameroun afin que la

formation reçue se fasse dans un environnement sain. Car comme le dit l'adage « un esprit sain dans un corps sain », la santé de l'élève est un élément important et la qualité de son environnement scolaire joue un rôle capital dans la préservation de son état de santé, ce qui lui permettra d'être plus attentif et en bonne forme physique pour poursuivre sa formation sans interruptions jusqu'à son terme.

L'idée qui se dégage ici est de réguler les effectifs des élèves pour non seulement limiter le bavardage, mais au donner la possibilité aux enseignants de bien faire leur travail. De même, les salles d'ateliers pratiques doivent être fournies en machines pour permettre aux apprenants de lier la théorie à la pratique et de ne pas être surpris lors de leurs examens pratiques. Ce qui permettra d'éviter les divers imprévus que l'on rencontre souvent les jours d'examens pratiques, en l'occurrence les circuits qui explosent et les montages qui ratent.

5.1.4 Réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences requises et difficultés d'insertion professionnelle des jeunes

Le test du khi-deux appliqué à l'hypothèse de recherche HR4 a conduit à la conclusion selon laquelle il existe un lien de dépendance entre la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences requises et les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Car en effet, p calculé $=0,69 > 0,05$ et $Cc = 0,59$ par conséquent le degré de dépendance est fort.

Dans ce cas, la théorie de l'adéquation formation-emploi permet de faire un lien entre l'adéquation de la formation professionnelle et les réalités du monde professionnel. Cette inadéquation est due au fait que la formation ne tient pas toujours compte des réalités du métier de la filière choisie. De même, le marché de l'emploi semble peu adapté malgré le fait qu'il soit ouvert pour un enfant sortant de l'enseignement technique du fait de la dynamique socioéconomique mondiale.

L'adéquation formation emploi est conçue comme un objectif de la politique de l'éducation et de l'emploi. Elle est fondée sur un bon sens apparent : si un individu se forme, c'est-à-dire acquiert des compétences spécifiques en vue d'occuper un emploi donné, d'exercer une profession donnée, alors la formation qu'il reçoit doit le familiariser avec l'environnement professionnel et obéir aux canons du métier en question. Ce qui veut dire que la politique de l'éducation dans ce sens doit mettre en œuvre un certain nombre de mesures concourant à une bonne adéquation. L'on ne doit plus former pour former, mais former pour rendre employable, adapter chaque formation un métier.

En effet, les résultats font état de seulement 40% de demandeurs d'emploi estimant que lors de leur formation ils ont eu la possibilité de collaborer avec des professionnels. De

même 53,34% pensent qu'ils ont eu la possibilité d'effectuer des stages d'imprégnation en entreprise, ici on s'attendrait à un résultat plus élevé. En outre 63,33% d'enquêtés estiment que leur lieux de formation n'était pas en partenariat avec les entreprises, ce qui dénote de leur absence dans le processus de formation de ces derniers. Enfin près de 56,66% pensent qu'ils n'étaient pas surs de trouver un emploi dans les entreprises partenaires de leurs lieux de formation, ce qui signifie que malgré l'absence de partenariat, certains chercheurs d'emploi étaient quand même surs de trouver un emploi, ce qui n'a pas été le cas.

La réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences requises fait appel à la professionnalisation des formations qui doit s'accompagner d'une diversification croissante des spécialités enseignées. Prendre en compte ces spécialités dans l'analyse des relations entre formations et emplois devient nécessaire à l'évaluation des politiques éducatives. En l'occurrence, il faudrait une mise en correspondance des formations et des emplois et une implication des entreprises dans le processus de formation des élèves. Il ne s'agit plus seulement de former les jeunes, mais de leur donner à tous les niveaux d'étude des compétences spécifiques indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle bien identifiée.

5.2 IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES

Il est question à ce niveau de faire ressortir les implications aussi bien théoriques que pratiques de résultats que nous avons obtenus. C'est donc le lieu de montrer en quoi notre étude serait profitable aux différents destinataires que nous avons pris la peine de mentionner.

5.2.1 Une qualité améliorée des programmes de formation pour une réduction considérable des difficultés d'insertion professionnelle

L'amélioration des programmes de formation ici sous-entend le réajustement des programmes de formation et l'intégration des technologies de l'information et de la communication. En effet, les cours doivent insister sur l'aspect pratique des métiers en relation avec la vision future de la société camerounaise. Il s'agit de tenir compte des projets structurants et de former la main d'œuvre compétente pour la gestion idoine de ses investissements. En outre, les salles informatiques doivent être opérationnelles et chaque apprenant devra au sortir de sa formation maîtriser l'outil informatique. Les concepteurs de programmes et les décideurs doivent mettre toutes ces initiatives en marche pour une certaine professionnalisation de l'enseignement, ce qui devra assurément faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

5.2.2 Une qualité améliorée de l'enseignement pour une réduction considérable des difficultés d'insertion professionnelle

Pour améliorer la qualité de l'enseignement, nous devons mettre un accent sur les cours théoriques, les travaux dirigés et les travaux pratiques qui doivent désormais être menés jusqu'à la couverture des programmes prévus. Les enseignants doivent donc faire preuve de conscience professionnelle et l'évaluation des connaissances doit être faite autant sur les plans théoriques que pratiques et surtout bénéficier de l'expertise des employeurs qui mieux que quiconque maîtrisent les aspects pratiques du métier. Pour un besoin d'harmonisation, les compétences requises doivent être évaluées à l'aide d'une grille qui sera imposée de façon générale. Ainsi, chaque employeur sera certain des capacités véritables du chercheur d'emploi qu'il recrute, ce qui pourra à juste titre réduire effectivement les difficultés d'insertion professionnelle.

5.2.3 Une qualité améliorée des conditions d'apprentissage pour une réduction considérable des difficultés d'insertion professionnelle

Pour faciliter le travail de l'enseignant et mettre les élèves dans des bonnes conditions d'études, chaque responsable d'établissement doit permettre aux apprenants d'avoir accès à la documentation nécessaire pour leurs recherches à travers l'ouverture d'une bibliothèque. De même, les salles d'ateliers doivent être fournies en machines et les effectifs pléthoriques des salles de classes doivent être réduits pour faciliter la circulation de l'enseignant à l'intérieur de la classe. De plus, la présence de l'eau et de toilettes opérationnelles doit être une priorité, car cela évitera les différentes distractions que celles-ci peuvent engendrer au sein d'un établissement scolaire.

5.2.4 Un écart réduit entre compétences attendues et compétences acquises pour une baisse considérable des difficultés d'insertion professionnelle

Pour réduire l'écart entre les compétences attendues et les compétences requises, l'accent doit être mis sur la collaboration entre les élèves et les professionnels du métier considéré à travers des stages d'imprégnation en entreprises qui doivent être organisés par la structure de formation. De même, la promotion des partenariats entre lieux de formation et entreprises est à encourager afin de permettre aux employeurs d'avoir une main mise sur les produits finis des établissements et ainsi de réduire le séjour des diplômés dans le processus d'insertion.

5.3 SUGGESTIONS

Il s'agit ici des recommandations du chercheur sur la manière de résoudre le problème posé au départ c'est-à-dire le problème de la résolution des difficultés d'insertion des diplômés de l'enseignement secondaire technique lié à l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle. A cet effet, nos suggestions vont à l'endroit des Ministères en charge de l'éducation et de l'emploi, des élèves, des conseillers d'orientation et des chercheurs d'emploi.

5.3.1 A l'endroit des ministères en charge de l'éducation et de l'emploi

L'efficacité externe d'un système éducatif se mesure à travers l'insertion professionnelle de ses produits et la possibilité de ceux-ci de contribuer efficacement au développement du pays. Or, on se rend compte que les produits du système éducatif qui ont suivi des formations techniques ne sont pas toujours discutés sur le marché de l'emploi. On a l'impression que le système éducatif forme les individus pour attendre l'emploi. C'est pourquoi nous suggérons aux pouvoirs publics d'améliorer le système éducatif camerounais à travers :

- L'introduction de nouveaux modules de formation notamment en « entrepreneuriat » dans le cahier de charges du conseiller d'orientation. L'État devrait introduire dans le Cahier de Charge du Conseiller d'orientation une session de formation sur « l'entrepreneuriat » c'est-à-dire comment développer une idée, comment monter un projet, son analyse, son évaluation, etc. Cela permettrait de développer des aptitudes d'entrepreneuriat des élèves et étudiants de toutes les filières d'études et en fonction du niveau d'étude, de sorte qu'ils ne basent plus leurs stratégies d'accès à l'emploi uniquement sur les concours et les recrutements de la fonction publique. Le système éducatif devrait permettre à ses produits de pouvoir en sortir avec un projet qu'il souhaiterait réaliser.

- Le renforcement des capacités des conseillers d'orientation en techniques d'accompagnement des élèves, des étudiants et des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle. La réalisation de cette réforme passerait par une amélioration de la formation des conseillers d'orientation avec l'introduction des Unités d'Enseignement sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et les mesures d'accompagnement des jeunes, potentiels chercheurs d'emploi, le montage et l'évaluation des projets, etc. La cyber-orientation devrait également être effective. .

- L'Etat devrait enfin continuer la promotion de l'auto emploi des jeunes. Ceci, en renforçant davantage ses différents projets et programmes pour jeunes (PAJER-U, PIAASI, PIFMAS, etc.), en améliorant les procédures administratives de création d'entreprises, en

mettant à leur disposition des crédits et un taux d'imposition faible pendant les premières années de vie des entreprises des jeunes.

5.3.2 A l'endroit des élèves

Les élèves doivent au cours de leur formation capitaliser tous les enseignements à eux offerts, recueillir les informations en relation avec le marché de l'emploi et améliorer leurs performances dans la filière choisie. Apprendre à consulter le conseiller d'orientation pour des besoins de compléments d'informations en vue de leur insertion professionnelle, faire preuve de créativité et d'esprit d'entrepreneuriat et s'approprier de l'outil informatique quel que soit la filière choisie.

5.3.3 A l'endroit des conseillers d'orientation

Les conseillers d'orientation qui agissent au niveau macro, c'est-à-dire au niveau des conceptions des politiques éducatives, ils doivent tout d'abord faire un inventaire des besoins du monde socio-économique, puis procéder à un réajustement des programmes afin d'y intégrer des modules devant permettre aux élèves d'acquérir des compétences précises en relation avec le métier qu'ils prétendent exercer plus tard.

5.3.4 A l'endroit des chercheurs d'emploi

Les chercheurs d'emploi diplômés de l'Enseignement secondaire technique doivent prendre conscience que les difficultés d'insertion professionnelle ne concernent plus seulement les généralistes. Car en effet, comme cette étude vient de le montrer, la qualité de la formation joue un rôle prépondérant dans leur insertion, ils doivent donc se comporter en responsable lors de leur formation, assister aux différents cours et initier des rencontres avec des professionnels de leur métier. Mais surtout ils doivent retenir que la réussite dans leur insertion professionnelle passerait par une bonne préparation à l'auto emploi au regard de la situation précaire de l'environnement socio-économique où l'emploi salarié est de plus en plus rare.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de l'Enseignement secondaire technique est une réalité au Cameroun et dans la ville de Yaoundé en particulier. Plusieurs raisons sont mentionnées pour expliquer ce phénomène. Mais, dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressées à la qualité de la formation professionnelle. Le problème que pose cette étude est celui de la qualité de la formation professionnelle reçue par les diplômés de l'Enseignement secondaire technique.

En effet, des imperfections sont constatées dans la qualité de la formation des jeunes au sein des établissements d'enseignement technique. Pour expliquer les insuffisances de la qualité de cette formation, nous avons focalisé notre attention sur la relation entre cette dernière et les difficultés d'insertion professionnelle. D'où le thème « Amélioration de la qualité de la formation professionnelle et difficultés d'insertion professionnelle : étude menée auprès des chercheurs d'emploi diplômés de l'Enseignement secondaire technique inscrits au FNE de Yaoundé ».

Cette étude pose donc le problème de la qualité de la formation professionnelle. Il a donc été question tout au long de cette étude de vérifier l'influence de la qualité de la formation professionnelle sur les difficultés d'insertion professionnelle. Pour cela, quatre hypothèses de recherche ont été formulées à savoir :

- l'amélioration de la qualité des programmes de formation à une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ;
- l'amélioration de la qualité de l'enseignement à une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ;
- l'amélioration des conditions d'apprentissage à une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises à une influence sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Grâce à l'enquête menée sur 60 chercheurs d'emploi diplômés de l'Enseignement secondaire technique inscrit au FNE, prélevés à l'aide d'une technique d'échantillonnage par choix raisonné, nous avons recueillies des données. Le traitement de ces données a été réalisé par le moyen du test d'indépendance du khi carré. Autour des analyses, il s'est avéré que toutes nos quatre hypothèses de recherche ont été confirmées. Ce qui revient à confirmer notre hypothèse général et à montrer que l'amélioration de la qualité de la formation a une incidence significative sur les difficultés d'insertion professionnelle.

La formation dont il s'agit ici prend en compte les programmes de formation, l'enseignement, les conditions d'apprentissage et la réduction de l'écart entre compétences attendues et compétences acquises. Conformément aux résultats obtenus à l'aide du coefficient de contingence, nous pouvons aussi affirmer que l'hypothèse de recherche HR1 avec $C_c = 0,63$ a un lien de dépendance fort, il est suivi par HR4 avec $C_c = 0,59$, puis par HR2 avec $C_c = 0,57$ et enfin par HR3 avec $C_c = 0,57$. Ce qui sous-entend que sur une échelle de comparaison, les chercheurs d'emploi estiment que la première cause des difficultés d'insertion professionnelle c'est d'abord la qualité des programmes de formation, puis l'écart entre les compétences attendues et les compétences acquises, ensuite la qualité de l'enseignement et enfin les conditions d'apprentissage.

Au final, nous avons émis quelques suggestions aux ministères en charge de l'éducation et de l'emploi, aux élèves, aux conseillers d'orientation et aux chercheurs d'emploi. Ces suggestions se résument en quelques points dont l'idée générale est de permettre à l'apprenant de recevoir une formation de qualité à travers un réajustement de ses programmes d'étude qui devront désormais tenir compte des projets futurs de la société, et une participation de toutes les personnes impliquées dans le processus d'insertion professionnelle. Au Cameroun, cette étude permettrait de voir les tendances générales et d'envisager des réformes dans le système éducatif pour une formation professionnelle de qualité et une meilleure préparation des individus à l'insertion professionnelle.

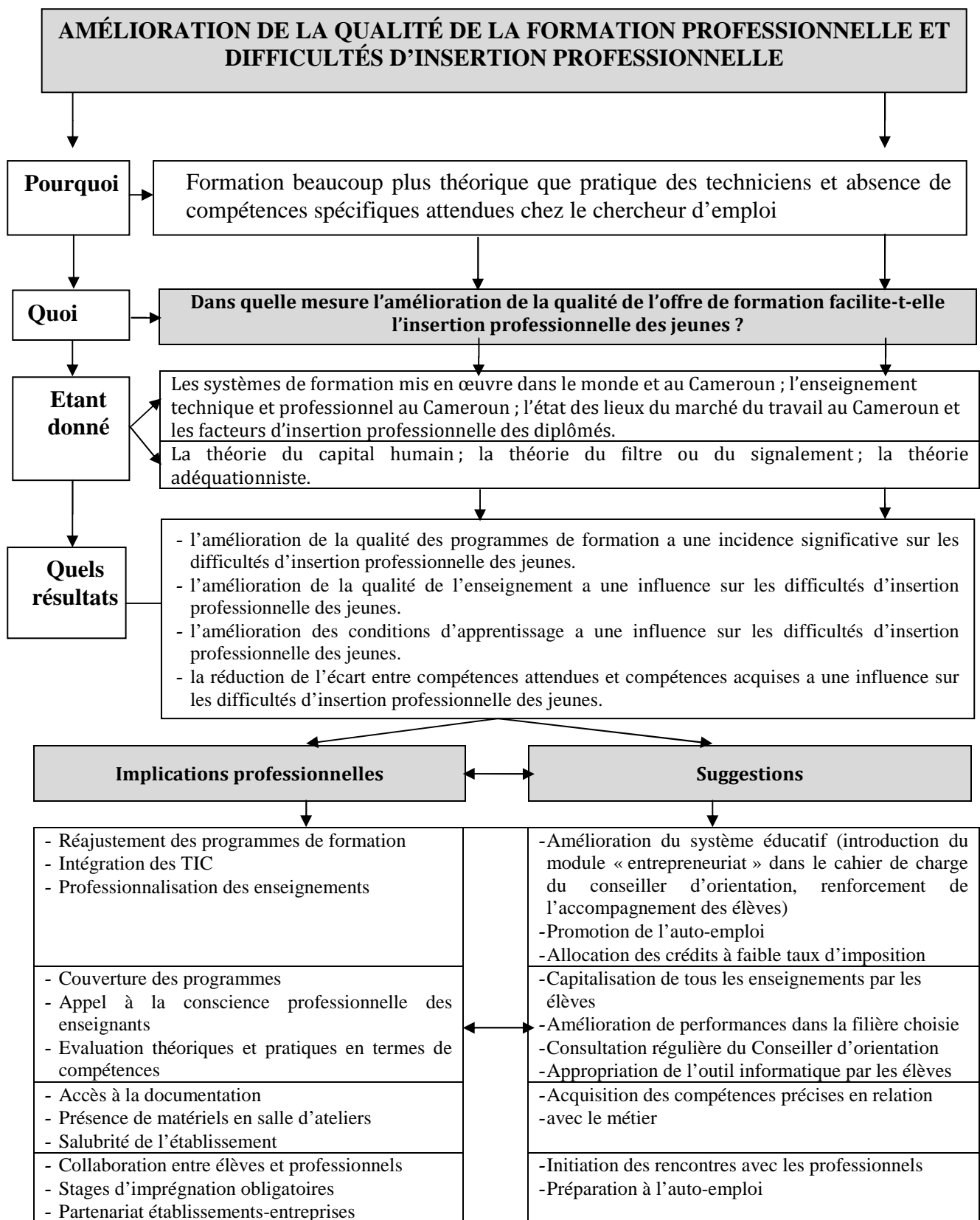


Figure 1 : Diagramme synthétique de la résolution du problème lié aux difficultés d'insertion professionnelles en relation avec la qualité de la formation professionnelle

- Bourguignon, D., et Herman, G. (2006). *Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé... « au cœur de l'insertion socioprofessionnelle »*. Colloque CERISIS, La Louvrière.
- Bradley, D. (1993). Will future computers be all wet?. *Science*, (259), 890-893.
- Bruyère, M., & Lemistre, P. (2005). *Trouver un emploi en rapport avec sa formation : une situation rentable ?*, in Giret, Lopez & Rose (Éds), *Quelles formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte, pp. 249-262.
- Bruyère, M., Espinasse, J., & Fourcade, B. (2004). *Fluctuations du marché et insertion des jeunes : conséquences sur la politique des diplômés*. Rapport de recherche pour le ministère de l'Éducation nationale, Direction de l'enseignement scolaire.
- Bureau International du Travail. (2008). *Tendance mondiale de l'emploi des jeunes*. Genève.
- Campenhoudt, L. et Quivy, R. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.
- Chardon, O. (2005). *La correspondance formation-emploi sous l'éclairage de la gestion des âges dans les métiers*, In Giret, Lopez & Rose (Éds), *Quelles formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte, pp. 163-178.
- Charlot, A. (1977). Les universités et le marché du travail : enquête sur les étudiants à la sortie des universités et sur leurs débouchés professionnels. *dossier du centre d'études et de recherches sur les qualifications*, dossier N014, Paris.
- Cortese, L., et Meyers, R. (2004). *Discussion des variables pouvant intervenir dans le chômage de longue durée au Luxembourg*. (Working Paper N°1).
- Couppié, T., et Mansuy, M. (2004). L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées. *Revue Economie et statistique*, n° 378-379.
- Couppié, T., Giret, J., et Lopez, A. (2005). *Des formations aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée*. In Giret, Lopez & Rose (Éds), *Quelles formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte, pp. 79-96.
- Delandsheere. (1979) *.dictionnaire de l'évaluation de la recherche en éducation*. (Tome 2). Paris : PUF.
- Drapeau, S., Fournier, G., et Thibault, J. (1995). Croyances vocationnelles des jeunes de 16 à 25 ans en difficultés d'insertion socioprofessionnelle selon leur profil sociodémographique. *Revue canadienne de l'éducation*, 20(2), 109-128. Université Laval, Canada.

- Dumartin, S. (1997). Formation emploi : quelle adéquation. *Économie et Statistique*, pp. 59-80.
- Fisher, C. (1982). *To dwell among friends*. Chicago: university of Chicago press.
- Fonkoua, P. (2006). *Quel futur pour l'éducation en Afrique ?*. paris : l'harmattan.
- Fourcade, B., Ourliac, G., et Ourtau, M. (1992). Les groupes formation-emploi GFE : une nomenclature pour l'analyse de la relation formation-emploi dans les régions. *L'Orientation scolaire et professionnelle* (4/1992), pp. 383-410.
- Fozing, I. (2010). Marché du travail en période d'ajustement structurel : quelques résultats d'analyse du comportement des demandeurs d'emplois au Cameroun. *Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education*, 3, 66-84, ISSN 1647-0117, www.la-recherche-en-education.org.
- Friedrich, E. (2014). *La voix de la jeunesse. Réforme du secteur de l'éducation en faveur de l'emploi des jeunes*. Yaoundé Cameroun.
- Frölich, W. (1997). *Dictionnaire de la psychologie*. Munich : La pochothèque.
- GAUDE, J. (1997). *L'insertion professionnelle des jeunes et les politiques d'emploi formation*. Bureau international du Travail- Genève, Edition 1997.
- Gaziel, H., et Warnet, M. (1998). *Le facteur qualité dans l'école de l'an deux mille*. 1^{ère} éd. Paris : PUF.
- Giret, J., & Moullet, S. (2002). *Retour sur la professionnalisation de l'enseignement supérieur. Communication aux Journées d'étude du RAPPE*. Aix-en-Provence, 21-22 novembre.
- Giret, J., et Moullet, S. (2005). *L'adéquation formation emploi après les filières professionnelles de l'enseignement supérieur*. In Giret, Lopez & Rose (Éds), *Quelles formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte, pp. 111-125.
- Giret, J., Lopez, A., et Rose, J. (2005). *Quelles formation pour quels emplois ?*. Paris : La Découverte, Ouvrage collectif.
- Giret, J., Moullet, S., et Thomas, G. (2003). L'enseignement supérieur professionnalisé. Un atout pour entrer dans la vie active. *Bref-Céreq* n° 195, mars.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes des Sciences Sociales*. Paris, France : Dalloz.
- Gueissat, A. (1999). *Les mondes universitaires et leur informatique*. In *Pratique de rationalisation*. Paris : CNRS.
- Guth, S. (1994) *l'insertion sociale*, Paris : l'harmattan.

- Heinz, W. et Nagel, U. (1995). *Changement social et modernisation des transitions école-travail*, édition 1995.
- Institut National de la Statistique (2011). *Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI 2)*. Phase 1 : Enquête sur l'emploi, Rapport principal. Yaoundé, 155P. www.statistics-cameroon.org.
- José, R. (2014). *Mission insertion : un défi pour les universités*. Rennes : presses universitaires de Rennes, coll. Des sociétés 2014.
- Kirsch, J., et Werquin, P. (1995). Quelque part... une relation formation-emploi. *Formation Emploi*, n° 52, pp. 29-47.
- Kouamou, Y. (2004). *Rapport de stage sur les déterminants du risque de chômage des jeunes de la ville de Yaoundé*. ISSEA.
- Lasida, J. (2005, avril-juin). Amérique latine : aider les jeunes à accéder à l'emploi. In lettre d'information. *Institut International de Planification de l'Education (IIPÉ)*, Vol. XXIII, n°2, Paris.
- Leclerc, J. (1996). *En éducation, la nécessité d'une gestion : la qualité totale des processus pour l'amélioration des résultats*. Saint-Nicolas : Presses de l'Université du Québec.
- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Guérin.
- Lélé, P. (1991). *Sciences et techniques d'animation*. Yaoundé : Global Express.
- Mambou, P. (2005). *Rapport de stage sur les stratégies d'insertion et de survie des jeunes non insérés de la ville de Yaoundé*, ISSEA.
- Message du chef de l'état camerounais du 10/02/2011.
- Message du chef de l'état camerounais du 10/02/2015.
- Mohamed, H. (2013). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs*.
- Mvesso, A. (1998). *L'école malgré tout : les conditions d'une contribution de l'école à l'essor africain*. Yaoundé. Yaoundé : Presse Universitaire de Yaoundé.
- Mvesso, A. (2006). *Assister son Enfant dans ses études aujourd'hui au Cameroun quel paradigme, quelles méthodes ?* Presses universitaire de Yaoundé.
- Ndjip, D. (2002). *Insertion en emploi des diplômés universitaire au Cameroun : représentants du travail et stratégies préconisées des finissants et finissantes*. (Mémoire de maîtrise inedit) universite de yaoundé.
- O'Higgins, N. (1997). *The challenge of youth unemployment*. Employment and Training Papers No. 7, Action Programm on Youth Unemployment. Geneva: ILO.

- Olivier, L., Bédarg, G. et Ferron, J. (2009). *L'élaboration d'une problématique de recherche : source, outils et méthodes*. Logique sociale. Paris : l'harmattan.
- RABAH, A. (2002). *Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle*. Québec : CETECH.
- République du Cameroun (2009). *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) : Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020*.
- ROCARE. (2011). *les déterminants de l'insertion socio professionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur*. rocare
- Rontopoulou, J. (1994). *L'université africaine à la croisée des chemins*. Afrique contemporaine, Numéro spécial, 1^{er} semestre Paris.
- Serge, F. (2008). *Rendement de l'éducation sur le marché du travail au Cameroun*. Mémoire, ISSEA Yaoundé.
- Torres, D., et Chirache, S. (2001). *Analyse des liens formation-emploi chez les jeunes débutants*, Note d'information du ministère de l'Éducation nationale 01(60).
- Tremblay, N. (1994). Les quatre compétences de l'autoformation. Les sciences de l'éducation. 39, 1-2. Universitaires aux questions d'insertion, *cereq, bref* n° 296, février.
- Tsafak, G. (2006). *Science de l'éducation et professionnalisation à l'Ecole Normale Supérieure : analyse critique et nouvelle vision*. In les cahiers du terroir. Yaoundé : PP13-50
- Tsala, J. (1992). *Introduction à la psychologie générale*. Tome 1. les cours de psychologie.
- Verdier, E. (1993). *Investissements éducatifs et emploi en France, communication au colloque international : Human Capital Investment And Economic Performance*, 17-19 novembre, Santa Barbara, California.
- Vernières, M. (1997). *L'insertion professionnelle*. Analyses et débats. Paris : Economica.
- Vincens, J. (1981). Problématique générale de l'insertion professionnelle, in Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études post secondaires. *Toulouse : centre d'études juridiques et économique de l'emploi, Education et francophonie, vol 27, n° 1, pp.61-78*.
- Vincens, J., et Chirache, S. (1996). *Professionnalisation des enseignements supérieurs*, in Professionnaliser les formations : choix ou nécessité ?, Haut Comité

éducation-économie (HCEE), Paris : La Documentation française, collection, Rapports officiels, pp. 143-182.

- Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre.
- Vincens, J. (1998). L'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques. *Formation Emploi*, n° 61, janvier-mars.
- Vincens, J. (2005). *L'adéquation formation-emploi*. in Giret, Lopez & Rose (Éds), *Quelles formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte, pp. 149-162.
- Walter, R. (2006). La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête terrain au Cameroun. *document de travail* (N°17), ADF, 30-32.
- Wilhelmine, N. (2008). *De l'insertion professionnelle à l'employabilité des primo-demandeurs d'emploi de l'agence national pour l'emploi*.
- Wuhls. (1998). *Insertion : les politiques en crise*. Paris : PUF.

ANNEXES

- 1- Autorisation de Recherche
- 2- Questionnaire
- 3- Table du khi 2

