

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

ECOLE NORMALE SUPERIEURE
DE YAOUNDE

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

SECTION DES CONSEILLERS
D'ORIENTATION



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

HIGHER TEACHER'S TRAINING
COLLEGE

DEPARTMENT OF SCIENCES OF
EDUCATION

SECTION OF GUIDANCE AND
COUNSELLING

**OFFRE DE FORMATION DANS LES UNIVERSITÉS
D'ETAT ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES
DIPLOMES :**

**Cas des diplômés insérés de l'Université
de Yaoundé II SOA**

*Mémoire rédigé et soutenu publiquement en vue de l'obtention du
Diplôme de Conseiller d'Orientation (DIPCO)*

Par :

NGO IKOUBA Madeleine Carine Flore
Licenciée en Monnaie-Banque-Finance

Sous la direction du :

Innocent FOZING

Maître de Conférences

Année Académique 2015- 2016

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	iii
DEDICACE.....	v
REMERCIEMENTS	vi
LISTE DES ABREVIATIONS	vii
LISTE DES FIGURES	viii
LISTE DES TABLEAUX	ix
LISTE DES ACRONYMES.....	x
LISTE DES ANNEXES	xi
RESUME.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L’ETUDE.....	4
1.1.CONTEXTE GENERAL DE L’ETUDE	5
1.2.CONSTAT.....	7
1.3.FORMULATION DU PROBLEME	8
1.4.QUESTION DE RECHERCHE	8
1.5.QUESTIONS SPECIFIQUES DE RECHERCHE.....	9
1.6.OBJECTIFS DE L’ETUDE	9
1.6.1.Objectif général	9
1.6.2.Objectifs spécifiques.....	9
1.7.INTERET DE L’ETUDE	10
1.7.1.Intérêt scientifique	10
1.7.2.Intérêt pédagogique	10
1.7.3.Intérêt social	10
1.7.4.Intérêt individuel	11
1.7.5.Intérêt professionnel	11
1.8.DELIMITATION DE L’ETUDE.....	11
1.8.1.Délimitation temporelle.....	11
1.8.2.Délimitation spatiale.....	11
1.8.3.Délimitation conceptuelle.....	11
CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE	12

2.1 APPROCHE NOTIONNELLE	13
2.1.1 offre de formation.....	13
2.1.2 Université d'Etat.....	13
2.1.3 Insertion professionnelle.....	14
2.1.4 diplômés	16
2.2 Revue de la littérature	16
2.2.2 Dispositif pédagogique et insertion professionnelle.....	16
2.2.4 Contenu de la formation et insertion professionnelle.....	18
2.2.5 Le contenu des programmes et insertion professionnelle.....	20
2.2.6. Pratiques pédagogiques dans les universités du Cameroun et insertion professionnelle des étudiants.	22
2.2.7. L'insertion des diplômés sur le marché du travail.....	25
2.3 THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET	27
2.3.1 Théorie du capital humain	27
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	33
3.1 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE.....	34
3.1.1. Objectifs de l'étude.....	34
3.1.2. Objectifs spécifiques.....	35
3.2 LE TYPE DE RECHERCHE.....	35
3.3 PRESENTATION DU SITE DE L'ETUDE.....	35
3.4 LA POPULATION DE L'ETUDE	36
3.5 ECHANTILLON ET METHODE D'ECHANTILLONNAGE.....	36
3.5.1 Echantillon de l'étude.....	36
3.6 DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES	38
3.6.1 Entretien	38
3.7 PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNEES	39
3.7.1 La pre enquete	39
3.8 ENQUETE PROPUREMENT DITE ET DIFFICULTES RENCONTREES	39
3.8.1 Le déroulement de l'enquête	39
3.8.2 Difficultés rencontrées lors du déroulement des entretiens.....	40
3.9 METHODE D'ANALYSE DES DONNEES	40
3.9.1 Présentation de la méthode de l'analyse par théorisation ancrée	40
3.9.2 Les étapes de l'analyse par théorisation ancrée.....	41
CHAPITRE 4 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS	45

4.1 PRESETATION DES RESULTATS	464.1.1 CHRISTOPHER : La pertinence des contenus d'enseignement mais pas assez objectifs pour une insertion professionnelle....	46
4.1.1.1	Internet disponible au campus universitaire pour faire les recherche mais payant..	46
4.1.1.2	Existence des séminaires de formation, mais insuffisant et très couteux	47
4.1.1.3	Les vidéo conférences sur les thèmes d'actualité	47
4.1.1.4	Le contenu de la formation : un canevas et manque de pratique	47
4.1.1.5	Un personnel éducatif assidu de personnalités différentes	48
4.1.1.6	Existence des stages académique mais pas satisfaisants	48
4.1.1.7	Le diplôme seul ne suffit pas dans la recherche de l'emploi	49
4.1.2	CHARLY : Un exemple de création d'emploi	49
4.1.2.1	Le problème d'effectif pléthorique dans nos universités	50
4.1.2.2	La réflexion pendant mon cursus académique.....	50
4.1.2.3	La problématique des stages	50
4.1.2.4	installer à son propre compte « auto emploi »	50
4.1.2.5	Le diplôme rend le monde de l'emploi sélectif	51
4.1.3	FOTSO : Une insertion grâce à une école de formation professionnelle	51
4.1.3.1	Un passage à l'université sans rendement	52
4.1.3.2	Une insertion grâce à une école de formation.....	52
4.1.3.3	Le cours de projet professionnel un avantage à l'insertion	52
4.1.3.4	A la poursuite de son rêve	53
4.1.3.5	Un rêve devenu réalité	53
4.1.4.	FRANCIS : Formation purement théorique, une nécessité de faire des formations complémentaires	53
4.1.4.1.	Formation consistante, mais qui ne préparait pas à l'emploi.....	54
4.1.4.2	Nécessité de faire des formations complémentaires	54
4.1.4.3.	La formation dans un cabinet comptable un atout à l'insertion professionnelle	54
4.1.4.4.	Un emploi malgré lui... ..	55
4.1.5.	RONY : Un rêve qui devient une réalité	55
4.1.5.1	Le contenu de la formation est quasi important.....	55
4.1.5.2	Importance des séminaires formation mais presque inexistant	56
4.1.5.3.	Des programmes qui poussent à la recherche	56
4.1.5.4.	L'adéquation formation-emploi	57
CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES.....		61

5.1 INTERPRETATION DES RESULTATS.....	62
5.1.1 Catégorisation des éléments du discours des enquêtes.....	62
5.1.1.1 Interprétation de la sous-catégorie « Dispositif pédagogique ».....	63
5.1.1.2 Interprétation de la sous-catégorie contenue de la formation.....	64
5.1.1.3 Interprétation de la sous-catégorie adéquation formation-emploi.....	65
5.1.1.4 Interprétation de la sous-catégorie stage professionnel.....	65
5.1.1.5 Interprétation de la sous-catégorie pratique pédagogique.....	66
5.1.2 Mise en relation des catégories d'analyse.....	67
5.1.3 L'intégration des différentes composantes.....	68
5.1.4 Modélisation du phénomène.....	69
5.1.5 Théorisation du phénomène.....	71
5.2 IMPLICATIONS TEORIQUE ET PROFESSIONNELLES.....	71
5.2.1 Aux pouvoirs publics.....	73
5.2.2 Aux universités d'Etat.....	73
5.2.3 AU MINESUP.....	74
5.2.4 Au conseiller d'orientation.....	74
5.2.5 Aux diplômés.....	75
CONCLUSION GENERALE.....	76
ANNEXES.....	83

A mes parents

IKOUBA Emmanuel

Et

NGO NGIMOUT Síporah épouse IKOUBA

REMERCIEMENTS

Avant la présentation de ce travail, il apparaît opportun de commencer ce mémoire par des remerciements, à ceux qui nous ont beaucoup appris au cours de ces deux années passées à l'école normale supérieure ainsi qu'à ceux qui ont eu la gentillesse de faire de cette expérience professionnelle un moment très profitable et agréable. Par ailleurs ce travail n'aurait pu arriver à terme sans la contribution de certaines personnes. Et comme le dit un adage Africain, « une seule main ne saurait attacher un paquet », c'est ainsi que, nous remercions par la même occasion :

- Le Pr Innocent FOZING notre directeur de mémoire sans qui, rien n'aurait été fait ; pour ses conseils sa rigueur dans le travail sa patience et surtout pour sa disponibilité ;
- Le Pr Pierre FONKOUA chef de département des sciences de l'éducation pour l'intérêt qu'il porte à la formation des conseillers d'orientation ;
- Tous les enseignants du département des sciences de l'éducation ;
- Notre oncle M. NGUE MBOYONG Paul administrateur civil principal pour son soutien moral, intellectuel et financier ; et surtout pour ses conseils ;
- Notre oncle le professeur PEGNYEMB Dieudonné pour son orientation ;
- S.E Albert Roger Milla et sa fondation pour les encouragements et la solidarité ;
- M.GWET Luc Dieudonné Aimé pour son assistance et son aide multiforme ;
- M. Nelly KOUEMO de la 54^{ème} promotion pour la relecture et l'amélioration de ce travail ;
- Nos enquêtés pour avoir accepté de participer à cette recherche ;
- Nos camarades LOGMO MBENA Landry, ZANG ZE Lionelle, BIDOULA NKOULOU et HABIROU DJOULDE, pour leur apport matériel et intellectuel
- A tous ceux qui de prêt ou de loin ont apporté une aide quelconque.

LISTE DES ABREVIATIONS

BIT :	Bureau International du Travail
CAMES :	Cameroon Employment Services
CO :	Conseiller d'Orientation
EFTP :	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ESSTIC :	Ecole Supérieure des Sciences de l'information et de la Communication
FNE :	Fond National de l'Emploi
FSEG :	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
FSJP :	Faculté des Sciences Juridiques et Politiques
IFORD :	Institut de Formation et de Recherche Démographique
INS :	Institut Nationale de la Statistique
IRIC :	Institut des Relation Internationales du Cameroun
ISSEA :	Institut Sous Régionale de Statistique et de l'Economie Appliquée
LMD :	Licence Master Doctorat
MBF :	Monnaie-Banque-Finance
ONG :	Organisations non Gouvernementales
PAJER-U :	Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
PIAASI :	Programme Intégré d'Appui aux acteurs du Secteur Informel
SECO :	Sciences Economiques
TD :	Travaux Dirigé
UNESCO :	Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture (United nation of éducation, science end culture organisation)
UV :	unités de valeurs

LISTE DES FIGURES

Figure n°1 : le Cycle induction-déduction de la GT (d'après Walter D. Fernández).....43

Figure n°2 : Le continuum entre la collecte et l'analyse des données.....43

Figure n°3 : la saturation d'un code. Exemple.44

Figure n°4: Esquisse de modélisation du phénomène de l'offre de formation des diplômés
des universités d'Etat.....70

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Tableau Synoptique	30
Tableau n°2: Identification des enquêtés suivant leurs caractéristiques	37
Tableau n°3 synthèse : synthèse des résultats sur l'offre de formation.....	58
Tableau n°4: Codification.....	60

LISTE DES ACRONYMES

- **MINEFOP** : Ministère de l'emploi et de la Formation professionnelle
- **MINESUP** : Ministère de l'enseignement supérieur

LISTE DES ANNEXES

- Attestation de recherche
- Formulaire de consentement
- Guide d'entretien

RESUME

Le titre du présent mémoire est : **Offre de formation dans les universités d'Etat et insertion professionnelle des diplômés : cas des diplômés de l'université de Yaoundé II SOA**. Cette étude part du constat selon lequel, les diplômés des universités d'Etat de plus en plus nombreux au sortir du système éducatif, en particulier ceux de Yaoundé II SOA rencontrent les difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi, ce qui augmente le taux de chômage.

Cette étude a été menée dans l'objectif d'analyser, de comprendre l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de l'université de Yaoundé II SOA, si cela est en rapport avec la qualité de l'offre de formation. Pour atteindre cet objectif, une étude compréhensive de type exploratoire a été menée. Pour ce faire, la question principale qui a été posée est la suivante : **la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat influe t-elle l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Yaoundé II SOA ?** Et cette dernière a générée trois questions spécifiques. Ainsi pour essayer de résoudre ce problème, cette étude est partie d'un constat, des écrits antérieurs, des théories.

L'étude a nécessité l'appel des outils de collecte de donnée, notamment l'entretien semi-directif, avec un échantillon de cinq diplômés de l'université de Yaoundé II SOA qui ont été insérés professionnellement. De même l'analyse par théorisation ancrée a servi de méthode d'analyse des données et par la suite des interprétations ont été faites ; tout en faisant ressortir des hypothèses.

Les résultats de cette analyse montrent que les diplômés n'ont pas été préparés à l'emploi, ce qui a valu à certains la pratique des stages en entreprise et à d'autres des formations complémentaires pour pouvoir acquérir des compétences afin de faciliter l'insertion professionnelle. Ce qui nous a fait parvenir à la théorie **de la théorisation des enseignements**. Au terme de cette analyse, des suggestions ont été émises à l'endroit des universités d'Etat, du MINESUP, des diplômés et du conseiller d'orientation, en vu de l'amélioration de la formation dans les universités d'Etat particulièrement Yaoundé II SOA.

ABSTRACT

The title of this memo is: **Training opportunities in state universities and graduate transitions: For graduates of the University of Yaounde II SOA** . This study starts from the premise that, graduates of state universities more and more to get out of the education system, especially those of Yaounde II SOA encounter difficulty integrating into the labor market, increasing the unemployment rate .

This study was conducted in order to analyze, to understand the origin of the difficulties employability of graduates of the University of Yaounde II SOA, if it is related to the quality of training provision. To achieve this, a comprehensive study was conducted exploratory. To do this the main question that was asked is the following: the quality of training provision in state universities affects Does the employability of graduates of the faculty of economics and management University of Yaoundé II SOA? And it has generated three specific questions. So to try to solve this problem, this study is part of a statement, earlier writings, theories.

The study required the use of data collection tools, including semi-structured interview with a sample of five graduates of the University of Yaounde II SOA that were inserted professionally. Similarly grounded theory analysis was used for data analysis method and later interpretations were made; while highlighting assumptions.

The results of this analysis show that graduates were not prepared for the job, which earned some practical internships and other additional training in order to acquire skills to facilitate the occupational integration. Which sent us to the theory of theory lessons. After this analysis , suggestions were made at the place of state universities, the Ministry of Higher Education , graduates and guidance counselor , in light of improved training in state universities particularly Yaoundé SOA II .

INTRODUCTION GENERALE

L'insertion professionnelle est un phénomène qui fait l'objet des préoccupations gouvernementales en Afrique en générale et au Cameroun en particulier. Malgré la moyenne du taux de croissance annuelle des économies africaines, qui se situe à près de 5%, les jeunes constituent en Afrique près de 60% de la population au chômage, la plupart de ces jeunes occupent des emplois précaires. Par ailleurs le Cameroun à travers le MINEFOP, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion.

En effet, la difficulté d'insertion des diplômés en générale est le plus souvent due à l'inadéquation entre la formation reçue et les emplois offerts, et à la méconnaissance des réseaux de recherche d'emploi. La présente étude se propose de faire une analyse afin de comprendre ce qui est à l'origine des difficultés d'insertion des diplômés.

De ce fait 2/3 des diplômés sont issus de l'enseignement général (MINESUP : 2012a ; 2012b : annuaire statistique de l'enseignement supérieur 2011), ce qui pose déjà un réel problème de profils de formation par rapport aux disponibilités d'emploi qui compromet leur insertion professionnelle.

Cependant, il est important de noter que les adéquations formations-emplois n'ont rien de naturel. Elles se construisent, se tissent et se négocient entre divers acteurs institutionnels. Toutefois, beaucoup d'efforts sont faits au niveau de la direction des enseignements pour que les employeurs s'impliquent d'avantage dans la conception des enseignements et des filières de formations. Aussi avec la révolution des technologies, les entreprises ont de plus en plus besoin d'un personnel qualifié et compétent ; c'est pourquoi l'accent doit être mis sur la formation car c'est un élément important et déterminant dans la recherche d'emploi.

Le processus d'apprentissage devrait doter les apprenants des savoirs, des savoirs faire et des compétences devant le préparer à l'emploi. Le processus de l'école à l'emploi met en évidence des parcours de plus en plus diversifiés. A défaut de l'emploi immédiat, les diplômés de l'enseignement supérieur se retournent vers des petits métiers pour cumuler l'expérience, soit vers des formations qui n'ont rien à voir avec la formation initiale.

Dans l'article 2 de la loi N°005 du 16 Avril 2001 l'Etat assigne à l'enseignement supérieur, une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement

de la nation et le progrès de l'humanité. Or l'adéquation formation emploi suppose l'exercice d'un métier du domaine dans lequel un individu a été formé. Une toute autre réalité est observée sur le terrain. En effet les universités d'Etat produisent chaque année un bon nombre de diplômés sans pratique sur le terrain.

L'objectif principal de cette étude est de voir si la qualité de l'offre de formation influe sur l'insertion professionnelle des diplômés. Pour atteindre cet objectif ce travail a été organisé sur une démarche purement scientifique qui va de la collecte des données à l'aide d'un guide d'entretien, jusqu'à l'interprétation des résultats. Ainsi pour collecter les données, l'étude a été essentiellement participative et a touché une cible variée de diplômés insérés.

Sur le plan méthodologique, nous avons sélectionné un échantillon de 05 diplômés aux caractéristiques de la population cible. Le principal outil de collecte de données a été l'entretien individuel ; c'est dire que nous avons optés pour un devis qualitatif de type exploratoire. Une place importante a été également accordée à la recherche documentaire, qui a permis de récolter les écrits antérieurs sur le sujet. Comme technique de traitement et d'analyse des données nous avons opté pour l'analyse par théorisation ancrée et pour finir la suite des suggestions et des recommandations ont été faites par l'étude afin de remédier à cette préoccupation.

Notre travail se subdivise en cinq chapitres, outre l'introduction et la conclusion

Le premier chapitre consacré à la problématique de l'étude et le deuxième chapitre portant sur l'insertion théorique ; Le chapitre trois portant sur la méthodologie de l'étude ; le chapitre quatre réservé à la présentation et l'analyse des résultats et enfin le cinquième chapitre intitulé interprétation des résultats et à la fin des suggestions.

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

La problématique est l'ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettront de traiter un sujet choisi.

Ainsi Quivy et Campenhout (2006 :75), définissent la problématique comme « l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé autour d'un sujet d'étude ». C'est dans cette mouvance que Chenier cité par Olivier, Berad et Ferron (2005 :11) soutient que la problématique « est un problème construit autour d'une absence ou d'un écart d'information ». C'est par ailleurs un ensemble de questions qu'une science ou une philosophie se pose relativement à un domaine particulier. A cet effet, tout travail qui veut revêtir un caractère objectif et scientifique doit nécessairement passer par :

- Le contexte général de l'étude ;
- La formulation et la position du problème ;
- La formulation des questions de recherche ;
- L'objectif de l'étude ;
- L'intérêt de l'étude ;
- La délimitation de l'étude.

1.1.CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE

Dans le monde entier en général et dans l'Afrique en particulier, plus précisément au Cameroun où se déroule cette étude, la question de l'emploi est au cœur du développement économique et social. De ce fait les jeunes en général et les diplômés en particulier connaissent de plus en plus de nos jours des difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi et surtout une montée vertigineuse du chômage. La crise des années 80 a durement frappé le Cameroun et a entraîné la perte de plusieurs emplois et a mis à nu les failles du système éducatif.

Depuis quelques années, le bureau international du travail (BIT), dans son rapport sur la situation de l'emploi dans le monde, insiste sur le rôle de la formation, car le rythme accéléré de la mondialisation et du progrès des technologies de l'information et de la communication, considère comme moteur de la croissance économique : le développement du capital humain, les différences des niveaux de vie d'un pays à un autre attribuées aux différences de niveaux d'éducation et de la qualité de la main d'œuvre. Or la problématique du chômage tant qualitative que quantitative prend des proportions

inquiétantes au Cameroun à en croire les rapports du fond national de l'emploi (FNE). Dans la mesure où il faut traiter cette question à la base de l'adéquation formation emploi ; le système éducatif camerounais malgré les efforts déployés par le gouvernement reste encore au stade embryonnaire.

Parmi les facteurs qui ont une incidence négative sur l'emploi des jeunes, il ya l'éducation, la formation incluant la qualité de l'offre, l'expérience professionnelle, les services de l'emploi ainsi que la capacité des structures institutionnelles d'insérer les jeunes. L'on constate qu'au Cameroun, la promotion de l'emploi des jeunes est au centre des préoccupations du gouvernement notamment à travers le FNE, ainsi que d'autres structures et organismes spécialisés comme le PAJER-U, le PIAASI. D'après l'institut national de la statistique (INS), le sous-emploi est estimé à 71,9%, le secteur informel à 90%, et le secteur formel à 4% seulement.

Le chômage grandissant des jeunes au Cameroun est de 13,1% (INS : 2014), serait dû à leur faible compétitivité et compétences sur le marché de l'emploi au regard des exigences de ce dernier. En s'interrogeant sur les causes de ces faiblesses, le système éducatif semblerait porter une grande part de responsabilité au regard de l'inadéquation Formation-emploi. On remarque par exemple que les filières disponibles à l'école n'ont pas de correspondance professionnelle sur le marché de l'emploi. A cet effet au regard de l'harmonisation et de la mondialisation des systèmes éducatifs à travers la planète et aussi de la révolution de la technologie, le marché de l'emploi est devenu de plus en plus compétitif et a plus que jamais besoin d'un personnel qualifié.

Perrenoud (1998) estime que la qualité d'une formation professionnelle se joue d'abord dans sa conception. La formation doit aussi permettre une alternance entre les cours et les stages Perrenoud (2011). Ce qui selon Darling-Hammond (2005) devrait faciliter et encourager les allers retours entre la théorie et la pratique. Une alternance théorie pratique se présente comme un champ d'action qui impose une prise en compte des contraintes liées à la pratique.

Il est important de trouver les voies et moyens pour rendre l'offre de formation pertinente tant sur le fond que sur la forme.

1.2. CONSTAT

L'une des préoccupations majeures aujourd'hui, que ce soit au niveau national qu'international, c'est l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la vie active à la sortie du système éducatif. Autrefois le diplôme était un gage de l'obtention d'un emploi ; d'ailleurs Mvesso (1998) le confirme pour la période après les indépendances ou « 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). En 2005 on note une augmentation du niveau de chômage avec le niveau d'instruction, cette situation traduit deux faiblesses du marché du travail au Cameroun : l'inadéquation entre l'offre de formation et les exigences des entreprises et l'absence d'un tissu industriel développé capable de produire les emplois. En 2007 près de 3000000 de jeunes camerounais avaient un emploi qui n'était pas en adéquation avec la formation initialement reçue à l'école ; 90% exerçaient dans le secteur informel, 62,9% souffraient de sous-emploi et 78,5% de femmes pour une population constituée de jeunes de 15 à 34 ans. D'après les données de l'INS en 2001 il ressort que des 15-30 ans considérés, 1,8% travaille dans le secteur public, 12% dans le secteur privé, 86% dans le secteur informel, 44,1% travaillent à leur propre compte, pendant que 29% reçoivent des aides familiales et 8,7% sont manœuvres sans qualification. D'après l'INS la majorité des chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi, le font sur la base individuelle soit à travers un réseau familial (44,2%), soit en prospectant (18,9%), 7,2% de chômeurs ont recours aux petites annonces, 6% ont recours aux agences de promotions ou de placement tel que le FNE, le PAJER-U... est très peu fréquent MINESUP (2014), la recherche d'emploi par voie de concours à un impact considérable sur les chômeurs soit 7,3%. Selon l'annuaire statistique du MINESUP (2012), en 2011 sur 44588 diplômés BAC+2 et BAC+3, près de la moitié (49%) était issue des filières des sciences sociales, 18% des sciences de l'éducation, 13% des lettres, 11% des sciences, 7% de l'ingénierie et 2% de la santé. Ainsi donc ces chiffres démontrent que les diplômés font face à un sérieux problème d'information en ce qui concerne l'évolution du marché de l'emploi ainsi que sur les filières porteuses.

1.3. FORMULATION DU PROBLEME

Selon Angers (1992 :47), le problème est ce qui soulève un questionnement, ce qui semble devoir être étudié. En outre une situation à laquelle le chercheur tente de résoudre. Formuler un problème de recherche c'est l'expliquer à partir des constats faits sur le phénomène a étudié en relevant ses caractéristiques et ses manifestations. Cependant le problème soulevé dans cette étude est celui des difficultés d'insertion des diplômés au sortir de l'enseignement supérieur suite à la formation reçue.

L'objectif du système est d'intégrer l'individu dans la société, mais force est de constater qu'une fois les diplômés sortis du système éducatif c'est le chômage qui les accompagnent car les opportunités d'emploi change de manière incessante bien que d'autres emplois naissent. L'insertion est un construit, c'est pourquoi les étudiants devraient bien la préparer, avoir les outils nécessaires pour trouver d'autres moyens de s'insérer dans le marché de l'emploi. Cependant le constat fait est que les jeunes sont de plus en plus touchés par le phénomène de chômage ; L'adéquation formation emploi apparait comme le garant du développement économique et social du pays ; de ce fait la formation que l'on reçoit à la base devrait être un élément important dans l'insertion professionnelle. La formation professionnelle suppose en principe que la formation dans un domaine précis procure un avantage sur le marché de l'emploi, mais le constat est tout autre, à cet effet on se demande quel est la cause des difficultés d'insertion ? Est-ce parce que les formations ne correspondent pas aux emplois disponibles ? Quels sont les exigences de l'offre face à la demande ? Quel est le bouquet de formations reçues ? Quels sont les offres d'emploi disponibles ? Ce sont ces interrogations qui nous permettrons de comprendre ce qui est à l'origine des difficultés d'insertion pour ceux qui n'arrivent pas à s'insérer car malgré tout ceci il y a une fine partie qui parvient à trouver un emploi. Dans cette même lancée l'on se demande si les difficultés d'insertion des diplômés sont dues à la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat?

1.4. QUESTION DE RECHERCHE

La question de recherche peut être définie comme étant une interrogation qui fait ressortir la relation entre une ou plusieurs variables de nature dépendantes et indépendantes. Au regard de ce qui précède et de manière formelle, il est important de se demander : **la qualité de l'offre de formation influe-t-elle sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Yaoundé II SOA ?**

1.5. QUESTIONS SPECIFIQUES DE RECHERCHE

Au regard de notre question principale, d'autres questions secondaires se posent, nous avons pu l'opérationnaliser en 4 questions spécifiques notamment :

QRS1 : le dispositif pédagogique de formation utilisé à l'université de Yaoundé II SOA influe-t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion?

QRS2 : le contenu de formation mis en place à l'université de Yaoundé II SOA influe-t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion?

QRS3 : les pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II SOA influent-elles sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion?

1.6.OBJECTIFS DE L'ETUDE

En recherche un objectif est un but, un résultat que l'on veut atteindre. C'est donc l'aboutissement d'un parcours. Cette étude, regorge en son sein un objectif général et des objectifs spécifiques.

1.6.1. Objectif général

Un objectif général peut être défini comme une contribution, un plus que le chercheur aimerait apporter tout en étudiant un problème précis. L'objectif général est de comprendre, d'analyser l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés, si cela est en rapport avec la qualité de l'offre de formation à l'université de Yaoundé II SOA.

1.6.2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique cette étude vise à :

- Analyser le dispositif pédagogique de formation utilisé à l'université de Yaoundé II SOA s'il influe sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG;
- Analyser le contenu de formation mis en place à l'université de Yaoundé II SOA s'il influe sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG ;
- Analyser les pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II SOA si elles influent sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG ;

1.7. INTERET DE L'ETUDE

Donner l'intérêt à une étude revient à trouver en quoi cette étude est importante. L'intérêt de cette étude repose sur quatre points essentiels à savoir : scientifique, pédagogique, social et individuel.

1.7.1. Intérêt scientifique

Au plan scientifique, cette étude vient enrichir l'ensemble des recherches qui portent sur l'insertion professionnelle. Ainsi elle pourra étayer les autres chercheurs qui voudront dans leurs travaux aborder cet aspect afin d'essayer de comprendre et de résoudre le problème de chômage qui sévit les jeunes diplômés au Cameroun.

1.7.2. Intérêt pédagogique

Sur le plan pédagogique notre étude permettra aux conseillers d'orientation d'être mieux informés sur ce fléau afin de mieux aider les élèves à s'insérer, ceci dans un processus d'accompagnement tel est son rôle selon le cahier de charge du conseiller d'orientation module IV. Le conseiller d'orientation est la personne sur laquelle on devrait s'appuyer pour avoir un suivi et des conseils sur le choix des métiers et professions, aussi sur la connaissance des filières disponibles en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

1.7.3. Intérêt social

Sur le plan social il convient de se greffer aux études déjà réalisées sur le problème d'insertion des jeunes camerounais. Ainsi, on appelle les élèves/étudiants à une prise de conscience, à exploiter au mieux leur potentiel, leurs aptitudes, voire leurs capacités afin qu'ils puissent traverser toutes les difficultés qui, non seulement les amènera à avoir un emploi mais aussi à s'épanouir et à contribuer au développement de la nation.

1.7.4. Intérêt individuel

Cette recherche permettrait de contribuer à la sensibilisation des diplômés afin de faire face au chômage. Il s'agit en plus de les mobilisés sur l'impact, la perception de la situation du chômage, sur leurs tactiques de recherche d'emploi.

1.7.5. Intérêt professionnel

Etant donné que la recherche est l'une des rôles du conseiller d'orientation, cette recherche va permettre de trouver des nouvelles stratégies pour améliorer la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etats ; et les processus de professionnalisation des enseignements.

Etant donné qu'un travail scientifique nécessite une délimitation, quels sont les facteurs de délimitation de notre étude ?

1.8. DELIMITATION DE L'ETUDE

Délimiter une étude, c'est déterminer les frontières de l'étude, c'est circonscrire le sujet à 3 niveaux : le temps, l'espace, et le concept. La délimitation permet donc de recentrer le sujet et le mettre dans un cadre précis.

1.8.1. Délimitation temporelle

Il est nécessaire, voire primordial de circonscrire d'abord le champ d'étude. Compte tenu du temps qui nous est imparti la rédaction de ce mémoire se fera durant l'année académique 2014-2015 et se terminera en 2015-2016.

1.8.2. Délimitation spatiale

La question liée à la difficulté d'insertion professionnelle touche la plupart des jeunes diplômés au Cameroun. Toutefois, cette étude sera menée uniquement sur un échantillon des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA qui ont été insérés professionnellement.

1.8.3. Délimitation conceptuelle

Dans notre travail les termes suivant seront définis: offre de formation, université d'état, insertion professionnelle et diplômés.

CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE

Le fondement théorique constitue la base de toute recherche scientifique car, une recherche sans modèle théorique, peut être une série d'actions sans fondement qui risquent de ressembler davantage à de l'agitation intellectuelle, à une tempête d'idées. Cette partie de la recherche consiste à donner la définition des concepts clés, ensuite à faire un inventaire des auteurs qui ont effectués des travaux de recherche dans le domaine d'étude, puis à exposer la théorie y relative, et enfin à identifier les variables de l'étude.

2.1 APPROCHE NOTIONNELLE

L'approche notionnelle joue un rôle important, car elle contribue à situer le lecteur dans le contexte sémantique bien précis de la recherche. Il est question dans ce cadre de définir les concepts clés qui fondent notre étude. Il s'agit de : offre de formation, université d'état, insertion professionnelle et diplômés. Ceci étant, définissons les concepts de cette recherche.

2.1.1 offre de formation

L'offre de formation peut donc être définie comme le fait pour l'Etat de mettre à la disposition de la population un ensemble de possibilités d'apprentissage afin d'acquérir des connaissances, des savoir-faire, des savoir-être qui sont indispensables dans l'exercice d'un futur métier.

2.1.2 Université d'Etat

Une **université** est un établissement qui fédère en son sein la production (recherche), la conservation (publications et bibliothèques) et la transmission (études supérieures) de différents domaines de la connaissance. L'entrée à l'université est généralement restreinte à ceux qui ont préalablement un diplôme d'enseignement secondaire. Le nombre d'étudiants dans les universités du monde est monté en flèche. De nos jours un bon fonctionnement des universités et plus généralement de l'enseignement supérieur est considéré comme un atout économique.

Robert, (1971, P. 1110) définit université en ces termes : « une université, établissement public d'enseignement supérieur, constituée par l'ensemble des facultés établies dans une même académie et administrées par un conseil de l'université ».

L'article 19 de la loi n 005 du 16/04/2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun définit les universités comme étant : « des établissements publics à caractère scientifiques, technique, professionnel et culturel respectant la législation sur le statut général des établissements publics administratifs ».

Les universités d'état sont donc des institutions de l'état camerounais qui ont pour objectifs de veiller à la formation des individus détenteurs du baccalauréat. Au sein de ces institutions on retrouve plusieurs établissements de l'enseignement supérieur qui constituent les facultés et les grandes écoles. Ces facultés offrent plusieurs parcours. A cet effet le Cameroun compte huit universités d'état à savoir : l'université de Yaoundé I, l'université de Yaoundé II, l'université de Dschang, l'université de Buea, l'université de Ngaoundéré, l'université de Bamenda et l'université de Douala ainsi que les différentes écoles Normales dont l'accès est sanctionné par un concours et les autres écoles de formation. Pegnyemb mentionne qu'en 2010, les universités d'Etat camerounaise comptaient 200.000 étudiants pour plus de 70% de la population des étudiants du supérieur.

Les défis auxquels sont confrontées les universités camerounaises sont nombreux, à ce sujet Pegnyemb rappelle :

- le taux d'emploi des jeunes diplômés est anormalement bas ;
- le problème de dévalorisation de certains diplômés ;
- le problème de déclassement et de surqualification à l'embauche ;
- le décalage entre la réalité et la perception qu'ont les jeunes diplômés et les recruteurs des entreprises.

2.1.3 Insertion professionnelle

L'insertion sociale revêt donc plusieurs dimensions, que ce soit au niveau professionnel, du logement, culturel ou encore de la santé. Longtemps assimilée à la notion d'intégration, l'insertion s'attache avant tout à définir le processus qui va conduire un individu à s'introduire au sein de la société.

L'insertion peut se décomposer en plusieurs modalités en fonction du domaine dans lequel il porte. On parle ainsi d'insertion professionnelle dans la mesure où un individu est à la recherche d'un emploi et veut accéder au monde de l'emploi ou s'insérer socialement. A cet effet l'on considère l'insertion comme un processus qui a pour but d'accompagner l'individu à retrouver au sein de la société et même du monde professionnel.

Champy et Eteve (2005) considèrent l'insertion professionnelle comme l'entrée dans la vie active des jeunes sortants du système éducatif. Il s'agit généralement d'un processus d'accès à l'emploi ceci étant le diplôme ne suffit plus de nos jours dans le processus de recherche d'emploi. L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Être inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).

Le concept d'insertion est indissociable du concept de socialisation car pour être inséré, l'être humain doit intérioriser un ensemble de valeurs, de normes, de règles communes. Il existe la *socialisation primaire* (au sein du cercle familial) et la *socialisation secondaire* (au sein de l'espace scolaire, professionnel et au fil des divers échanges avec autrui). Ces processus de socialisation permettent à l'individu de trouver sa place dans la société, d'être inséré socialement.

Pour Vincens (1997), le début de l'insertion professionnelle est l'entrée à la vie active, c'est-à-dire l'obtention d'un emploi. C'est aussi la sortie du système éducatif après l'obtention d'un diplôme et le début des études professionnelles. La fin de l'insertion est l'état par lequel un adulte obtient un emploi stable suite à la formation initialement reçue. Dans cette même lancée Vincens (1981) définit cela comme un projet de vie qui commence au cours du système éducatif par le choix de formation.

Traditionnellement, l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme étant le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. L'idée est donc de considérer l'insertion comme un processus rationnel de recherche d'emploi. Dans ce cas, l'insertion débute lorsque les personnes consacrent leur temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elles détiennent un emploi qui convient à leur formation et à leur projet de vie personnelle (Trottier, 1995).

D'un autre point de vue, l'insertion professionnelle rend compte d'un champ professionnel où interagissent trois lieux distincts d'investissement, soit la préparation professionnelle (connaissances acquises et expériences), la transition professionnelle (recherche d'emploi) et l'intégration professionnelle (relative stabilité d'emploi, attente d'un emploi, marginalisation du marché du travail) Par ailleurs, l'insertion professionnelle est

vue comme étant un processus de socialisation au monde du travail qui s'étire sur toute la vie professionnelle. Cette approche considère à la fois les contenus de formation, les orientations, les comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le marché du travail et une fois celle-ci réalisée, la culture des occupations et des organisations dans lesquelles se produit l'insertion (Trottier, 1995).

2.1.4 diplômés

Le terme diplômé fait référence à un individu qui a suivi son parcours universitaire, au bout duquel il a obtenu un diplôme de fin de formation attestant la réussite de son parcours.

2.2 REVUE DE LA LITTERATURE

Selon Laramée et Vallée (1991), « le cadre théorique sert principalement à présenter un cadre d'analyse et à généraliser des relations théoriques déjà prouvées dans d'autres contextes pour tenter de les appliquer au problème étudié ». La revue de la littérature faite ici permet de faire l'état des écrits qui existent dans le domaine de cette étude, de recenser tous les auteurs qui ont écrits sur ce sujet ; portant sur l'offre de formation dans les universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés.

2.2.2 Dispositif pédagogique et insertion professionnelle

Le terme dispositif désigne l'ensemble des mesures prises, des moyens mis en œuvre dans un but déterminé. Il permet de faciliter les apprentissages. Le dispositif pédagogique dans le monde de la formation existe sous plusieurs formes. On peut avoir par exemples des machines, des vidéo projecteurs etc.

Piaget (1999), confirme en outre que les connaissances ne se transmettent pas mais sont construites par l'individu à condition bien sûr que l'environnement lui apporte le soutien nécessaire.

Weisser (2010), définit le dispositif pédagogique comme un travail d'ingénierie à priori, mixte d'objet physique ou sémiotique, organisé pour atteindre un but explicite et la situation comme ce qui est vécu ici et maintenant par les protagonistes de la relation éducative.

Pour Foucault (1975), l'élève apprend à partir des éléments prélevés dans le dispositif mais, il apporte à sa situation un certain nombre de compléments moins contrôlés par l'enseignant, « il y met du sien ».

Les universités camerounaises ont besoins d'un dispositif pédagogique efficace pour rendre la formation meilleure. Le caractère magistral des cours ne permet pas aux diplômés d'être préparés au monde de l'emploi. On a un effectif pléthorique qui empêche le suivi des cours. Il faut dans les universités d'Etat un dispositif de renommée internationale, à l'ère du troisième millénaire, car autant les jeunes sont bien formés, autant leur insertion est fluide. Les universités ne doivent pas former les chômeurs. Il importe donc de trouver les voies et les moyens pour rendre le dispositif de formation dans les universités d'Etat pertinent tant sur le fond que sur la forme.

➤ **Nouveaux dispositifs pédagogiques**

L'enjeu des nouveaux dispositifs est d'offrir un mode d'apprentissage par des voies et modalités nouvelles centrées sur l'apprenant. A cet effet trois éléments principaux sont mis en exergue à savoir : formation-compétence-performance. Ainsi, il ressort trois idées énumérées comme suit :

- Le cours n'est pas le support privilégié de la formation, car elle instaure une posture de passivité à l'apprenant ;
- Le parcours professionnel n'est pas que l'affaire de la faculté, dans la mesure où tout individu doit devenir un véritable acteur et concepteur de son développement professionnel, il doit être capable de définir ses propres besoins en formation et de trouver les situations d'apprentissage appropriées ;
- L'erreur n'est pas une faute c'est une source d'apprentissage vu que c'est la meilleure façon d'apprendre par un processus répétitif de type essai-erreur-conséquence.

Pour ce faire l'objectif principal des nouveaux dispositifs n'est pas de remplacer l'enseignant dans la salle de classe, mais d'offrir un mode d'apprentissage par des voies et modalités nouvelles, pour rendre plus effectif le processus de professionnalisation. Dont il faut associer la pratique et pour que cela soit réussi, l'on devra combiner plusieurs modes d'apprentissages pédagogiques dont : l'écoute, la pratique, la recherche et l'échange. L'avantage de cette méthode est qu'elle permet à l'apprenant d'être au centre de son

apprentissage. L'inconvénient ici est que si on se limite à ces nouveaux dispositifs cela va encourager la passivité de l'apprenant.

Par ailleurs dans les universités d'Etat camerounais, l'utilisation du dispositif pédagogique perfectionné dans le processus de formation des étudiants est encore très faible, ce qui ne permet pas une formation de qualité des étudiants. C'est pourquoi, la nécessité des apports nouveaux s'imposent.

Au terme de cette revue de la littérature, il ressort que la limite des nouveaux dispositifs repose sur le fait l'apport de ces derniers pourrait entrainer la passivité des étudiants. Cependant, il faudrait noter que l'apport de nouveaux dispositifs dans le processus d'apprentissage des étudiants serait une très bonne innovation, mais il ne va pas en reste de se fixer sur l'objectif premier qui est de cumuler théorie et pratique et aussi de pousser l'apprenant à la recherche.

2.2.4 Contenu de la formation et insertion professionnelle

Au regard des objectifs visés (acquis) et du format de la formation, l'apprenant doit maîtriser les concepts dégager en adéquation avec ses besoins. Le contenu de la formation doit faciliter l'apprentissage en l'assimilant à des représentations concrètes. Ces contenus doivent être en adéquation avec le monde du travail, les métiers disponibles. Selon Fonkoua (2006) l'école ne peut pas être un îlot indépendant et unique source de savoir. Une démarche possible 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 capacité 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 cette complexité de la société, les recherches doivent être menées sur les principes, les méthodes et les stratégies de l'élaboration des nouveaux contenus beaucoup plus intégrateur. La qualité de la formation dépend en partie de la quantité des ressources humaines, matérielles et financières qu'on y met.

Selon Fonkoua, il devrait y avoir adaptation de la demande d'éducation et de la formation professionnelle de la population aux besoins du pays, les modes de financement de l'éducation, l'étude des couts et efficacité de l'éducation.

Selon Tsafak (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 décision nécessitant des connaissances complexes et ayant des conséquences sensibles sur les perspectives sociales. Le professionnalisme a pour conséquence le prestige. La professionnalisation doit se traduire dans les programmes, dans la pratique, dans le statut, les compétences et les performances de diplômés sur le terrain.

En effet, 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 professionnelle des diplômés. Insertion et circulation professionnelle est conditionné par la nature de la formation suivie. Il se situe le problème de l'insertion des jeunes car les enseignements ne préparent plus les jeunes à entrer dans le monde de l'emploi.

L'insertion des jeunes est étroitement liée aux différents moyens d'accès à l'emploi au sortir du système éducatif. Il serait important de passer en revue les contenus de formation mis en œuvre au cours de la formation, afin d'extraire les éléments utiles qui pourront aider les jeunes à s'insérer dans le marché de l'emploi. Cependant, toute la théorie enseignée dans les programmes de formations à l'université ne sont pas en alternance avec la pratique, encore moins dans la pratique des stages.

A cet effet Selon Giret et Issehnane (2010), le stage est considéré comme une condition importante de professionnalisation d'une filière, il est désormais, pour la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur comme une étape obligatoire avant de se lancer dans la vie active.

Escourou (2010) quant à lui, considère le stage comme un complément de la formation et que la pratique facilite la construction des savoirs particuliers, renforce les méthodes d'apprentissage traditionnelles et permet de vérifier le choix du métier et de la profession. Ainsi les diplômés devraient envisager le stage comme un accroissement de leur connaissance, de leurs savoirs spécifiques et de leurs aptitudes. Il s'agit généralement d'un processus de facilitation d'accès à l'emploi. Ainsi, le diplôme seul ne suffit plus, le stage reste un passage obligatoire pour l'accès à l'emploi.

Ainsi donc, les contenus de formation seuls ne suffisent pas, car cela n'engendre que la théorie, mais à ça devrait se greffer la pratique pour développer les savoir-faire, les compétences et aussi l'objectif étant de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

2.2.5 Le contenu des programmes et insertion professionnelle

Tous les programmes d'enseignement technique et professionnel préparant à l'exercice d'une profession devraient (recommandation de l'UNESCO) :

- Viser à acquérir des connaissances scientifiques, une certaine souplesse sur le plan technique et un ensemble de compétences essentielles et de connaissances générales qui permettront aux intéressés de s'adapter rapidement aux idées et procédures nouvelles, et d'améliorer régulièrement leur situation professionnelle ;
- Tenir compte des analyses et prévisions des impératifs professionnels faites par les autorités responsables de l'enseignement à l'échelon national et de l'emploi, par d'autres parties prenantes ;
- Assurer un bon équilibre entre les cours généraux, la science et la technologie, ainsi que des matières comme l'informatique, les technologies de l'information et de la communication, la protection de l'environnement et de l'étude des aspects théoriques et pratiques de la profession considérée ;
- S'adapter à inculquer le sens des valeurs, l'éthique et les attitudes qui prépareront l'intéressé à être autonome et à se comporter en citoyen responsable ;

Ces programmes en particulier selon les recommandations de l'UNESCO devraient :

- Avoir un caractère interdisciplinaire, de nombreuses professions exigent la connaissance de deux domaines d'étude traditionnelles voire d'avantage ;
- Etre organisé autour d'un tronc commun de connaissances, de compétences, et de savoir faire ;
- Comporter l'étude des aspects sociaux et économique de l'ensemble du secteur professionnel ;
- Inclure une optique interdisciplinaire, pour mettre les apprenants en mesure de travailler dans un environnement professionnel, en évolution et intégré une optique multiculturelle, qui pourrait comprendre l'étude d'une langue étrangère en préparation à des emplois dans un cadre international ;

- Comporter l'étude d'au moins une langue étrangère d'usage internationale qui, tout en favorisant le perfectionnement culturel, privilégie la communication, l'acquisition du vocabulaire scientifique et technique, la nécessité de préparer l'individu à occuper un emploi dans un cadre international et à travailler dans un contexte multiculturel ;
- Comporter une initiation aux techniques d'organisation, de planification et de gestion des entreprises ;
- Mettre l'accent sur l'enseignement des précautions de sécurité et des méthodes respectueuses de l'environnement dans l'emploi des matériels et de l'équipement d'un secteur professionnel donné, l'importance de la sécurité des conditions de travail et les aspects sanitaires de l'ensemble de la profession y compris la formation aux situations d'urgences.

Ainsi l'Etat devrait veiller à assurer une correspondance entre le contenu des études et les besoins du marché du travail pour que le paradigme Formation-Emploi soit établi et qu'il y ait une parfaite adéquation entre la formation et le marché du travail.

Lors du troisième congrès international sur l'enseignement technique et la formation professionnelle (EFTP), il a été relevé qu'il y a plus d'un milliard de jeunes dans le monde entier, avec un nombre infini d'idées, des millions de possibilités qui veulent faire partie de la main d'œuvre... ainsi nous considérons cette déclaration de la directrice du bureau régional de l'UNESCO comme une sorte de conscientisation et d'appel aux pouvoirs publics africain et plus précisément ceux du Cameroun à la révision des politiques de formation. De ce fait, son plaidoyer est une manière d'interpeler sur le besoin pressant en éducation et une formation de qualité des jeunes. Elle invite les Etats africains à accroître les investissements pour une éducation de qualité et d'assurer la formation professionnelle et le développement des compétences pour des emplois décents et l'employabilité des jeunes. Ainsi Fonkoua (2006 :24-25) renchérit cela en écrivant que *« le travail se transforme en un système de valeur dans lequel travailler a un sens en soi. Cela ne peut se faire que si les jeunes reçoivent une éducation ou les activités et les relations sociales s'accomplissent harmonieusement. Ainsi l'éducation ne se justifie pas par son rendement extérieur mais se mesure à travers sa valeur intrinsèque de développement des talents des jeunes qui participent réellement à l'insertion socioprofessionnelle »*.

Selon Walter (2009 :80), la situation de la formation technique et professionnelle réelle sur le terrain se traduit par les faits suivants :

- L'absence de formation des élèves en situation professionnelle dans les entreprises ;
- Les enseignements à dominance plus théorique que pratiques, y compris dans la formation des formateurs ;
- L'insuffisance des infrastructures, des équipements du matériel didactique, de la matière d'œuvre pour la formation pratique ;
- L'insuffisance des enseignants qualifiés dans les spécialités ouverte ;
- L'absence des stages en entreprise ;
- L'absence de recyclage des enseignants sur les plans théoriques et pratique par rapport à l'évolution technique et technologique.

Face à cette réalité il convient d'être d'avis avec Perrenound (1998), en ce sens que la bonne qualité d'un système de formation professionnel repose d'abord sur sa conception. Il est donc important pour le système éducatif camerounais d'établir à l'avance des bases solides de ce secteur d'éducation, d'assurer une concordance entre les besoin économiques en termes de mains d'œuvre avec l'ouverture des filières ou spécialités d'étude dans le but d'accroître les possibilités des jeunes camerounais à s'insérer dans le monde professionnel

2.2.6. Pratiques pédagogiques dans les universités du Cameroun et insertion professionnelle des étudiants

« *Pratiques pédagogiques dans les universités du Cameroun et insertion professionnelle des étudiants* », est le titre que nous tentons de résumer ici. Cet ouvrage pose le problème de l'inadéquation entre les besoins en mains d'œuvre exprimés sur le marché du travail et les compétences des diplômés. Elle vise l'analyse du type de lien qui existe entre l'insertion professionnelle et les pratiques pédagogiques. Son hypothèse générale a été formulée comme suit : La difficulté d'insertion professionnelle des étudiants dépend des pratiques pédagogiques appliquées par les enseignants pendant le cursus universitaire desdits étudiants.

D'après les résultats des enquêtes il ressort qu'il existe une corrélation entre les pratiques pédagogiques et l'insertion professionnelle des étudiants. Un regard sur les pratiques pédagogiques au sein des universités, lorsque l'on considère : Le contenu des enseignements, le matériel didactique aussi bien que les méthodes montre que les politiques éducationnelles évoluent mais, concrètement les pratiques restent archaïques.

Cette réalité est peut-être l'obstacle à l'actualisation des compétences recherchées sur le marché du travail pour les étudiants sortant des universités notamment publiques. Il découle ici comme problème, celui de : **L'inadéquation entre les besoins en mains d'œuvre exprimés sur le marché du travail et les compétences des diplômés, dû aux pratiques pédagogiques.** A cet effet malgré le fait que le volume des cours ait augmenté, le contenu ne permet pas une meilleure insertion des diplômés dans le marché du travail, aussi les stages professionnels qui étaient un élément essentiel sur lequel ce système comptait s'appuyer sont quasiment inexistant dans certains départements. L'un des problèmes de fond serait le fait que : « les programmes de formation professionnelle et technique des établissements scolaires sont les programmes importés avec des livres qui ne correspondent pas toujours aux besoins nationaux » Fonkoua, (2006 : 21). L'enseignement à l'université se fait selon une démarche pédagogique appelée « *démarche pédagogique nouvelle* ». Elle consiste à concevoir une formation qui tienne compte d'« un rapport de complémentarité et de fécondation entre le sujet et son environnement, de sorte que la croissance personnelle résulte de l'interaction de l'individu et de l'environnement » Fonkoua (2000 :42) reprenant Angers. De cette définition, il découle qu'au sein d'une université les pratiques pédagogiques devraient tenir compte de la personne à former, de la situation de formation et du formateur.

- **la personne à former**

Le pédagogue fixe l'objectif à atteindre par rapport à l'individu dont il veut modeler le caractère. Ainsi, l'apprenant doit être au centre de l'orientation des objectifs pédagogiques. De ce fait, l'enseignant doit savoir quelles sont les motivations intellectuelles, physiques, physiologiques, psychosociales et psychiques, les expériences, le niveau antérieur de connaissance de l'enseigné. Cet aperçu permet une meilleure définition des axes à emprunter dans la formation du sujet apprenant.

- **Les conditions de la formation**

Ce sont des éléments qui regroupent les paramètres dans lesquelles la connaissance est transmise à l'étudiant. Il est question de savoir comment ajuster les éléments tels que les tâches, les méthodes d'enseignement, l'organisation et autres facteurs intervenant dans le contexte de la formation. Il est question ici d'utiliser chacun de ces outils pour permettre d'assurer le processus de transmission de connaissance dans le meilleur effet possible sur l'apprenant afin que ce dernier puisse intégrer tout ce qui est dit.

Généralement, les étudiants des universités d'Etat achèvent leur formation sans toute fois effectuer des stages pratiques, alors que la pratique contribue à l'assimilation des connaissances et rend les étudiants pragmatiques. Mortelette, Fohopa (2006 :16) affirment que les jeunes sont aujourd'hui sans cesse renvoyés des entreprises pour cause de lacune de leur formation, à leur manque de professionnalisation ; c'est pour cette raison que dans un contexte difficile pour l'insertion des jeunes, les stages sont donc conçus comme un passage obligatoire pour accroître les chances d'insertion professionnelles.

- **Le formateur**

L'enseignant qui dispense une leçon à l'université devrait prendre conscience du fait qu'il a un rôle déterminant dans la formation de l'apprenant, et de l'impact que son enseignement doit avoir dans la vie de celui-ci. Pour ce faire il doit, être équipé du matériel nécessaire pour la transmission des connaissances, afin d'enseigner selon les canons de la pédagogie.

Au terme de cette revue de la littérature, Comme on peut le voir les pratiques pédagogiques jouent un rôle très important dans la formation des diplômé de tel enceint que si cela est mal fait il y aura un impact sur l'insertion professionnel des diplômés, c'est ce qui est vue dans les universités d'Etat il se pose un problème de désinvolture des enseignants en ce qui concerne leur implication dans le processus de formation des étudiants. Ainsi, il faudrait que ce problème soit résolu pour que la formation soit de qualité.

- **L'importance des pratiques pédagogiques et l'insertion professionnelle**

Ce n'est qu'à travers la prise en compte des pratiques pédagogiques que l'enseignant peut mener à bien le processus de transmission des connaissances. Par exemple lors d'un cours, la méthode à employer est fonction du type de leçon, de l'objectif et du programme de celle-ci, du contenu, du temps, de la situation d'apprentissage, le contexte universitaire présente une complexité et des réalités que l'enseignant devrait connaître ; il peut déceler pour chaque situation quelle est la bonne approche méthodologique afin d'apporter des connaissances suffisantes et appropriées à l'apprenant. Les principes pédagogiques devraient amener l'apprenant à être capable d'identifier un problème, d'entreprendre une étude, de la réaliser et de l'évaluer. Ceci permettra, comme le pense Fonkoua (2006 : 26), de parvenir à « la participation, l'autogestion, la décentralisation, le partage des

responsabilités à tous les niveaux, la pratique de l'interdisciplinarité dans les classes devront être utilisés afin de donner aux jeunes travailleurs de demain une formation solide. Cette formation devra permettre à chaque acteur de participer réellement à la conception, à la production et à la création de nouvelles disponibilités d'emploi.

2.2.6 Problème de l'insertion professionnelle au Cameroun

L'insertion professionnelle des jeunes en fin de formation est un réel problème. Au cours d'un atelier sur les approches et programmes réussis. Pour l'insertion des jeunes dans la vie active, il a été noté que : « les jeunes parvenus en fin de formation universitaire présentaient une inadaptation entre profil de formation et besoin du marché du travail et un manque de qualification professionnelle de la grande majorité des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi » B . Kisso, (2007 : 3). Une enquête baptisée « *génération 2000* », destinée à l'évaluation de la pertinence entre la formation et l'emploi au Cameroun menée conjointement avec le ministère de l'enseignement supérieur et l'ambassade de France est réalisée sur les employés de 333 entreprises ayant leur Baccalauréat ou leur diplôme de l'enseignement supérieur entre 2000 et 2004. Cette étude révèle que les diplômés de l'enseignement technique secondaire sont plus sollicités sur le marché de l'emploi que les diplômés de l'enseignement supérieur général. Une autre étude faite par l'institut sous régional de statistique et d'économie appliquée du Cameroun en 2000 corrobore cette idée. Il est à noter que 48,4% des jeunes du supérieur en plus de leur formation académique ont reçu une formation professionnelle. En plus de ces faiblesses la première étude déplore le fait que même ceux qui ont reçu des formations professionnelles présente beaucoup de lacune une fois en entreprise. L'un des problèmes de fond serait le fait que : « les programmes de formation professionnelle et technique des établissements scolaires sont les programmes importés avec des livres qui ne correspondent pas toujours aux besoins nationaux » Fonkoua, (2006 : 21).

2.2.7. L'insertion des diplômés sur le marché du travail

L'éducation joue un rôle primordial dans le développement d'un pays ; Ceci par le biais de l'école dont les missions sont définis dans le décret N° 2001 / 041 du 19 février 2001 portant organisation des établissements scolaires à savoir : « *former les enfants et les adolescents en vue de leur épanouissement physique, intellectuelle, critique et moral,*

développer leur capacité intellectuelles, développer leur personnalité, et leur préparer à assurer leur citoyenneté, faciliter leur intégration dans la vie sociale et professionnelle ».

L'une des préoccupations majeures aujourd'hui, tant au niveau national qu'international, c'est l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie active ceci de manière effective.

Ainsi selon le document de travail intitulé « Cameroun version 2035 » de janvier 2009, l'emploi au Cameroun est constitué à 80-90% des activités qui relève du secteur informel, composé de petits agriculteurs aux techniques archaïques sur des petites exploitations constituées des personnes peu qualifiées à travers ce document, cependant le Cameroun pour objectif de promouvoir des emplois décents aux diplômés.

En principe, le diplôme universitaire devrait se suffire à lui-même pour accéder au marché de l'emploi et d'avoir un poste important en fonction du diplôme, ce qui n'est pas le cas car la formation est uniquement théorique, c'est-à-dire uniquement constituée des « savoirs-savants ». C'est pourquoi, il serait désormais important voire nécessaire de passer par les stages académiques de type professionnalisant pour aboutir à un meilleur résultat afin d'accéder au monde de l'emploi tout en étant armé de savoir-faire.

En Tunisie le taux de chômage des diplômés a atteint 14% en 2005, 18% en 2008, et 22,9% en 2010. D'où l'importance de donner une autre direction à l'université et une forte action en faveur de l'insertion de ses diplômés. Cependant dans l'optique d'améliorer l'employabilité des diplômés, les pouvoirs publics ont mis en place des programmes d'appui traitant du chômage.

L'insertion professionnelle est d'un grand apport aussi bien pour l'individu qui a reçu la formation que pour la société toute entière. Au niveau individuel, l'insertion professionnelle permet de s'accomplir, de se réaliser, de se sentir utile à la société, de ce fait il se sent valorisé, équilibré. Selon Maslow un être humain ne saurait être équilibré s'il ne parvient à satisfaire ses besoins physiologiques et à se réaliser. L'école est donc un maillon important pour l'accomplissement de celui-ci, c'est pourquoi la qualité de la formation devrait faire usage des pratiques pédagogiques adéquates en rapport avec les besoins réelles nationaux.

2.3 THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Une théorie est un ensemble relativement organisé d'idées, de concepts, de modèles articulés qui a pour but d'expliquer un phénomène. La théorie explicative utilisée pour cette recherche est : la théorie du capital humain.

2.3.1 Théorie du capital humain

Le concept de capital humain a été développé par les économistes D. Schultz et Becker. Ce concept est défini comme : « l'ensemble des capacités productives d'un individu ou d'un groupe d'individus, incluant les aptitudes opératoires ».

Le capital humain est de ce fait immatériel, composé d'acquis mentaux et, est lié à la personne qui la possède. Le capital humain se construit à travers L'éducation et la formation qui comprend : l'éducation formelle, et la formation professionnelle, l'éducation informelle acquise au sein de la famille et la formation sur le tas. 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 professionnelle. Ces aptitudes peuvent être innées ou acquise par la formation où même par d'autres comportements concourants à augmenter la productivité.

Cet investissement passe essentiellement par la formation et Gary Becker en distingue deux sortes : la formation générale et la formation spécifique

La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne, puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer.

La firme n'accepte le financement de la formation que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement : le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein, mais inférieur à sa productivité en valeur, la différence avec le salaire versé représentant la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise.

La théorie du capital humain n'aborde pas en définitive le caractère collectif du processus d'accumulation de connaissance, en faisant de l'individu un être maximisant ses

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

Ces constats permettent de justifier l'intervention de l'Etat dans l'investissement en capital humain au travers de l'éducation gratuite qui permet de dégager des externalités positives.

Le capital humain est donc un prépondérant pour l'insertion professionnelle, Or la formation académique y est d'un grand apport. Les pratiques pédagogiques devraient donc assurer à l'étudiant les compétences nécessaires dont il a besoin pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Il est question ici que les pratiques pédagogiques, le dispositif pédagogique, les méthodes didactiques choisies par les enseignants, le contenu des enseignements, le mode d'évaluation adopté concoure à munir l'étudiant d'aptitudes pratiques, concrètes, qui puissent être utilisables par ce dernier en milieu professionnel.

Cette approche permettra comme le précise Fonkoua (2006 : 26) « l'école joue son rôle de promotion sociale » sur les plans des connaissances pratiques, théoriques et techniques en relation avec les besoins locaux nationaux et internationaux. En effet, le contexte dans lequel nous vivons va à l'encontre de ce que prône la théorie du capital humain concernant l'éducation. Dans notre contexte en réalité, l'éducation formelle n'assure pas à l'individu en fin d'études une bonne insertion professionnelle. Comme une analyse du marché du travail au Cameroun nous le montre, les jeunes sortis des universités sont très souvent ravalés par le secteur informel, ou le secteur formel mais avec une forte précarité de l'emploi donc, du salaire. Le capital est donc une variable incontournable pour le processus de développement. La théorie du capital humain souligne, que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise.

Des auteurs tels qu'Eicher pense que 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 formation car d'autres variables sont susceptibles d'expliquer le niveau de revenu.

La relation entre la formation et l'emploi est complexe. Elle est le résultat d'une confrontation « en information incomplète » pour chaque individu, entre d'une part, une

offre de formation de plus en plus diversifiées, au point d'en rendre la lisibilité difficile, essentiellement issue du système éducatif et d'autres part une demande de la part du système économique et social, pour répondre à ses besoins en matière d'emploi.

2.4 TABLEAU SYNOPTIQUE DES QUESTIONS DE RECHERCHE, DES INDICATEURS, DES MODALITES ET DES ITEMS

Tableau n°1 : Tableau Synoptique

Thème	Question principale de recherche	Questions spécifiques de recherche	Catégorie centrale	Sous catégories	indicateurs	modalités
Offre de formation dans les universités d'Etat et insertion professionnelle des diplômés : étude menée auprès des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA en entreprise	La qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat influe t-elle sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG l'université de Yaoundé II SOA ?	Le dispositif pédagogique de formation utilisé à l'université de Yaoundé II SOA influe t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de le FSEG?	La qualité de l'offre de formation	Le dispositif pédagogique	Accès à internet dans le campus	Existant Peu existant inexistant
		Organisation des vidéo conférences par les enseignants			Organisé Pas du tout organisé Très peu organisé	
		Organisation des séminaires de formation aux étudiants			Organisé Peu organisé Pas du tout organisé	
		Le contenu de la Formation		Théorique	Très utilisé Peu utilisé	

		de Yaoundé II SOA influence-t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG?				Inutilisé
					Pratique	Existant Inexistant
		Les pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II influent- elles sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG?		pratiques pédagogiques	Implication du personnel éducatif dans la formation académique	Appréciatif Non apprécié
					Pratique des stages professionnelle	Existant Inexistant
					Initiation à l'entrepreneuriat	Existant Peu existant Pas du tout existant
					Pratique de l'adéquation formation emploi	Pratiqué Peu pratiqué

						Pas du tout pratiqué
			Insertion professionnelle	Qualification appropriées	Identification des secteurs offreurs d'emploi	Identification Aucune identification
					Degré d'insertion	Suffisant Insuffisant
					Qualité du diplôme	Toujours Pas toujours Le plus souvent

CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Après avoir précisé le problème de recherche, fixé les objectifs et ressorti les questions de recherche, la tâche consiste dans le présent chapitre à présenter la méthodologie de l'étude c'est-à-dire l'ensemble des façons de faire requise par l'approche scientifique. Dans le cadre de cette étude portant sur l'offre de formation dans les universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés, il est question dans cette partie de faire :

- Le rappel des objectifs de l'étude ;
- La présentation du type de recherche ;
- Le site de l'étude ;
- La population de l'étude ;
- L'échantillon et la méthode d'échantillonnage ;
- La description de l'instrument de collecte des données ;
- La Validation de l'instrument de collecte de données ;
- La procédure de collecte des données ;
- La méthode d'analyse des données.

3.1 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Faire le rappel des objectifs de cette étude nous permettra de mieux appréhender cette recherche.

3.1.1. Objectifs de l'étude

En recherche un objectif est un but, un résultat que l'on veut atteindre. C'est donc l'aboutissement d'un parcours. Cette étude, regorge en son sein un objectif général et des objectifs spécifiques.

➤ Objectif général

Un objectif général peut être défini comme une contribution, un plus que le chercheur aimerait apporter tout en étudiant un problème précis. L'objectif général est de comprendre, d'analyser l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés, si cela est en rapport avec la qualité de l'offre de formation à l'université de Yaoundé II SOA.

3.1.2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique cette étude vise à :

- Analyser le dispositif pédagogique de formation utilisé à l'université de Yaoundé II SOA s'il influe sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG;
- Analyser le contenu de formation mis en place à l'université de Yaoundé II SOA s'il influe sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG ;
- Analyser les pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II SOA si elles influent sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG ;

3.2 LE TYPE DE RECHERCHE

Cette recherche est une étude de cas Albarello (2003). Cette étude utilise une démarche qualitative et descriptive. Elle s'inscrit dans le registre d'étude dite exploratoire car elle cherche à établir une relation de cause à effet entre les phénomènes observés. Selon Péladeau et Mercier (1993), la recherche qualitative dans laquelle se situe cette étude, à l'avantage de pouvoir s'appliquer à un très petit échantillon, voire à un seul sujet, et d'être à mesure de produire très rapidement de l'information.

3.3 PRESENTATION DU SITE DE L'ETUDE

Dans le cadre de notre étude, les enquêtes ont été menées dans divers structures à savoir des établissements de micro finance dont Express Union situé dans la région du centre, département du Mfoundi arrondissement de Yaoundé premier sous la direction de Charles GOHGHO.

Puis la deuxième descente consistait à se rendre à la Tontinière Nationale établissement de micro finance de première catégorie, située au Rond point Nlongkak dans la région du centre, département du Mfoundi, arrondissement de Yaoundé 1^{er}. Elle a été créée en 1998 et est sous la direction de Moise NZEMEN

Ensuite la troisième descente à CAMES Cameroon Employment services, situé à Tsinga école de police, créée en novembre 2014, les services offerts par cette entreprise sont : l'externalisation, le placement du personnel et gestion de la main d'œuvre temporaire.

La quatrième descente consistait à se rendre à Jivan Trade Center, créée en 2001, elle est située au carrefour cité verte et compte une quinzaine d'employés. Ses offres de

service sont centrées principalement sur les prestations diverses, notamment les commandes publique, livraison du mobilier et matériel de bureau, location des véhicules et des bâtiments.

La cinquième descente consistait à faire une descente à Build consulting, situé au marché central. Il a été créé en 2015, et offre comme services la formation professionnelle des diplômés en audit, comptabilité, gestion administrative. C'est à ce niveau que s'est terminé notre enquête.

3.4 LA POPULATION DE L'ETUDE

Une population désigne l'ensemble des sujets concernés par l'étude. Elle peut être définie comme un ensemble sur lequel porte une enquête ou un entretien statistique. Tsafak (2004 :7), définit la population « *comme un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations* ». Notre population d'étude concerne les diplômés de l'université de Yaoundé II SOA qui ont été insérés sur le marché du travail.

3.5 ECHANTILLON ET METHODE D'ECHANTILLONNAGE

3.5.1 Echantillon de l'étude

L'échantillon est une fraction représentative d'une population ou d'un ensemble statistique. C'est la sélection d'un nombre d'unités faisant parti de la population d'étude. C'est un sous ensemble d'une population accessible. Pour mener à bien notre étude, nous avons utilisé. Delandsheere cité par Tchepmou (2002 :24) définit l'échantillon comme étant un « *nombre limité d'individus donc l'observation permet de tirer des conclusions applicables à la population scientifique l'intérieur de laquelle le choix a été fait* ». L'échantillon est constitué de 05 sujets dont 1 de sexe féminin et 4 de sexe masculin. Les informations concernant ces sujets sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau n°2: Identification des enquêtés suivant leurs caractéristiques

Noms	Genre	Age	Diplôme d'embauche	Poste occupé en entreprise	Durée du cursus universitaire	Nombre d'année au chômage	Ancienneté au poste
Francis	M	34 ans	Maitrise en science de gestion	Contrôleur de gestion à Express Union	4 ans	5 ans	3 ans
Charly	M	28 ans	Licence en administration et gestion des entreprises	Chargé des opérations à Jivan Trade center	4ans	1an	3 ans
Fotso	F	30 ans	Licence en administration et gestion des entreprises	Responsable des ressources humaines à CAMES	3 ans	1 an	4 ans
Christopher	M	30 ans	Master en comptabilité, contrôle et audit	Consultant à BUILD consulting	4 ans	1 an	3 ans
Rony	M	29 ans	Master en administration et Gestion des entreprises	Directeur des affaires administratives et financière à la Tontinière Nationale	4 ans	2 ans	2 ans

3.5.1 Méthode d'échantillonnage

Pour mener à bien notre étude, nous avons utilisé l'échantillonnage orienté vers un objectif ou échantillon par choix raisonné. La stratégie d'échantillonnage est de type théorique. Ce type d'échantillonnage se définit comme une stratégie consistant à sélectionner les individus qui s'avèrent les plus aptes à reporter ou à traduire, selon leurs expériences, des informations pertinentes pour la recherche proprement dite. Par conséquent, nous ambitionnons d'obtenir un échantillon qui possède des caractéristiques précises ; ainsi pour cela nous avons pris pour critères des sujets diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA qui sont insérés dans le marché du travail. Cet échantillon est composé de 05 sujets diplômés.

3.6 DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES

Dans le cadre de cette recherche, le guide d'entretien est l'instrument de collecte des données quia été utilisé. Sa validité a été exprimée par un accord inter juge. Il est constitué de deux grandes parties à savoir les informations relatives à l'identification du sujet et les questions organisées en catégorie et sous-catégorie.

3.6.1 Entretien

Cette étude qui porte sur l'offre de formation des universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés, elle s'est faite sur la base d'un entretien auprès des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA qui on été insérés. Blanchet et Gotman (1992), ont précisé que l'enquête par entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits, dont la parole est un vecteur principal. L'entretien est la manière au cours de laquelle un chercheur essaie d'obtenir de l'enquêté des informations. En effet l'entretien est une démarche bien préparée à l'avance et obéissant à des règles précise pour le bon déroulement de celui-ci. Il s'agira d'un entretien d'opinion, dans la mesure où il est question dans cette recherche, de connaitre comment les enquêtés se comportent vis-à-vis d'une telle situation-problème qui est ici l'insertion professionnelle. Pour ce faire l'entretien individuel à été notre outil de collecte des données, qui avait pour cible des individus choisis pour leurs caractéristiques individuelles et personnelles ; durant ces entretiens les sujets étaient interrogé séparément.

3.7 PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNEES

3.7.1 La pré enquête

Elle est une étape cruciale, car elle précède l'enquête proprement dite. C'est un test préalable de l'outil d'investigation élaboré ; étant donné que le choix des instruments de collecte des données, la validation ont consisté à s'assurer qu'ils mesurent effectivement ce qu'ils sont sensé mesuré.

Notre pré enquête a été effectuée auprès de certains diplômés inséré de la BICEC. Elle s'est déroulée du 21 au 22 avril 2016. Pendant cette étape, nous avons interrogé des personnes mieux placé pouvant nous éclairer sur la pertinence de nos questions afin de voir si elles étaient adaptées à la recherche que nous menons et aussi de vérifier la congruence des questions pour faire des modifications en cas de besoin. Pour cette activité nous avons opté pour un entretien individuel semi-directif. Cette étape nous a permis de comprendre qu'il y avait des incompréhensions au niveau de certaines questions. C'est ainsi que le guide d'entretien a pu être réorganisé.

3.8 ENQUETE PROPUREMENT DITE ET DIFFICULTES RENCONTREES

L'enquête à procéder par à des entretiens semi-directifs

3.8.1 Le déroulement de l'enquête

Les différents entretiens se sont déroulés dans la ville de Yaoundé et de manière individuelle. Tous les entretiens se sont déroulés dans les lieux de service des enquêtés. Et cependant une semaine : période allant du 26 Avril 2016 au 06 mai 2016, en fonction de la disponibilité des sujets. Le temps des entretiens était compris entre 20 et 30 minutes, parfois même 1h au maximum, car, le temps variait d'un sujet à un autre. Par la suite le téléphone a été utilisé pour enregistrer le complément d'information.

Au début de chaque entretien, la première chose à faire était la présentation de l'enquêteur, ensuite la présentation du thème de recherche, de l'objet de l'étude, tout en assurant le coté confidentiel des informations et de l'anonymat de l'entretien. Pendant les entretiens l'attention était portée à l'égard du discours des sujets. A la fin, il s'agissait de remercier l'enquêté pour sa participation et surtout pour sa disponibilité tout en soulignant

la pertinence des informations qu'il a fournies et propositions une autre rencontre dans le cas où besoin s'imposerait.

3.8.2 Difficultés rencontrées lors du déroulement des entretiens

Les principales difficultés éprouvées étaient :

- Les difficultés liées à la disponibilité des enquêtés car durant l'enquête du 02 mai, le lendemain de la fête du travail certains enquêtés n'étaient pas disponibles, soit ils n'étaient pas en poste soient ils décriaient la fatigue :

- Les demandes d'entretien qui ont été déposées auprès de certaines entreprises n'ont pas eu de réponse.

- Lors de l'entretien avec l'enquêté n° 1 nous avons été perturbés par pleins de bruits car il y avait un bâtiment en construction qui donnait sur son bureau.

- Pendant certains entretiens nous étions confrontés au phénomène d'aller et retour des employés qui venaient demander ou prendre des documents chez l'enquêté et à chaque fois il fallait interrompre l'entretien.

3.9 METHODE D'ANALYSE DES DONNEES

Au terme de l'enquête, à travers laquelle il était question de faire une collecte des données sur le terrain au moyen de l'entretien où interview, l'analyse par théorisation ancrée a été la méthode choisie pour l'analyse des données recueillies.

3.9.1 Présentation de la méthode de l'analyse par théorisation ancrée

La théorisation ancrée est une méthode d'analyse qualitative proposée par Pierre Paillé. Elle permet au chercheur d'interpréter les données brutes qu'il collecte sur son terrain, dans le cadre d'une enquête qualitative. C'est une série de procédés précis, une suite de réflexions, de remises en question, de découvertes et de constructions. Paillé propose une méthode d'analyse et d'interprétation des "notes de terrain, transcriptions d'entrevues, documents divers. Elle correspond à la traduction de la « Grounded theory » (GT), proposée par Glaser et Strauss en 1967. Cette méthode cherche à rendre compte de ce qu'on dit les interviewés de la façon la plus objective et la plus fiable possible. Il s'agit d'abord d'une forme d'analyse qualitative et d'une démarche de théorisation qui cherche à dégager le sens d'un événement, à lier dans un schéma explicatif divers éléments d'une situation, et à renouveler la compréhension d'un phénomène en le mettant différemment en lumière. Elle comporte six étapes à savoir :

- La codification ;
- La catégorisation ;
- La mise en relation ;
- L'intégration ;
- La modélisation ;
- La théorisation.

3.9.2 Les étapes de l'analyse par théorisation ancrée

La codification : Elle constitue le point de départ indispensable de toute théorisation ancrée. En quoi cette première étape consiste-t-elle? Il s'agit simplement de dégager, relever, nommer, résumer, thématiser, presque ligne par ligne, le propos développé à l'intérieur du corpus sur lequel porte l'analyse. Le chercheur procède donc à une lecture attentive de la transcription de l'entrevue, des notes de terrain, etc., puis tente de qualifier par des mots ou des expressions le propos d'ensemble. En analyse par théorisation ancrée, ce que l'on fait, essentiellement, à chacune des étapes, c'est poser des questions au corpus. Pour la codification, ces questions sont: *Qu'est-ce qu'il y a ici? Qu'est-ce que c'est? De quoi est-il question?*

La catégorisation : La deuxième étape de l'analyse par théorisation ancrée consiste à porter l'analyse à un niveau conceptuel en nommant de manière plus riche et plus englobant les phénomènes, les événements qui se dégagent des données. La catégorisation a lieu à travers deux activités. La première fait suite à la codification initiale et consiste à dresser la liste des catégories qui ont été formées lors de cette première étape. Il faudra décider plus tard si ces catégories s'appliquent bien aux données, en remplacement des codes initiaux. La deuxième activité consiste à faire une nouvelle «lecture» d'une copie non annotée de la transcription de l'entrevue (ou de tout autre élément du corpus), en inscrivant des catégories dans la marge, plutôt que les codes conçus lors de l'activité précédente. Concrètement, le chercheur refait la démarche du tout début. Cette fois, cependant, il doit situer sa lecture à un niveau conceptuel et tenter de nommer le phénomène plus large auquel renvoie le témoignage. Réaliser une analyse par théorisation ancrée, c'est, disions-nous, poser des questions au corpus; pour la catégorisation, nous demandons: *Qu'est-ce qui se passe ici? De quoi s'agit-il? Je suis en face de quel phénomène?*

La mise en relation : Cette troisième étape consiste à se livrer systématiquement à la mise en relation des catégories, à trouver des liens qui ont habituellement déjà commencé à s'imposer d'eux-mêmes lors du travail de consolidation. À nouveau, l'opération s'accomplit à la lumière de questions précises: *Ce que j'ai ici est-il lié avec ce que j'ai là? En quoi et comment est-ce lié?*

L'intégration : Il est essentiel pourtant de délimiter l'étude qui prend forme, de procéder à l'intégration des composantes multidimensionnelles de l'analyse. Comme pour les autres étapes de l'analyse, l'intégration fait appel à des questions bien précises au regard du corpus: *Quel est le problème principal? Je suis en face de quel phénomène en général? Mon étude porte en définitive sur quoi ?*

La modélisation : La modélisation consiste à reproduire le plus fidèlement possible l'organisation des relations structurelles et fonctionnelles caractérisant un phénomène, un événement, un système, etc. L'activité scientifique consiste en bonne partie à caractériser sous une forme type les phénomènes observés, souvent dans un but de prédiction. Cinquième étape de l'analyse par théorisation ancrée, la modélisation arrive au moment où l'objet de l'analyse a été cerné au terme de l'effort d'intégration. Les questions à se poser ici sont : *De quel type de phénomène s'agit-il ? Quels sont les propriétés du phénomène ? Quels sont les antécédents du phénomène ? Quels sont les processus en jeu au niveau du phénomène ?*

La théorisation : Cette dernière étape n'est-elle pas tant un point d'arrivée qu'un rappel de l'importance de la fiabilité de la théorisation effectuée. En pratique, la consolidation de la théorie a lieu en même temps que son développement. Nous voulons simplement insister ici sur les opérations qui visent à renforcer progressivement la théorie émergente et à affaiblir les explications qui en divergent. Il s'agit de trois grandes stratégies appliquées à divers moments de l'analyse mais qui seront présentés en bloc ici: l'échantillonnage théorique, la vérification des implications théoriques, l'induction analytique.

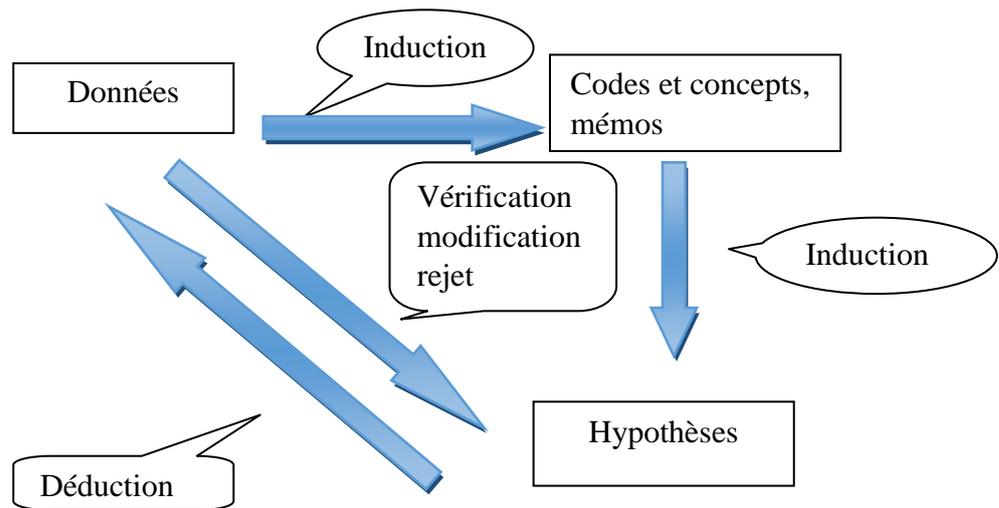


Figure n°1 : le Cycle induction-déduction de la GT (d'après Walter D. Fernández)

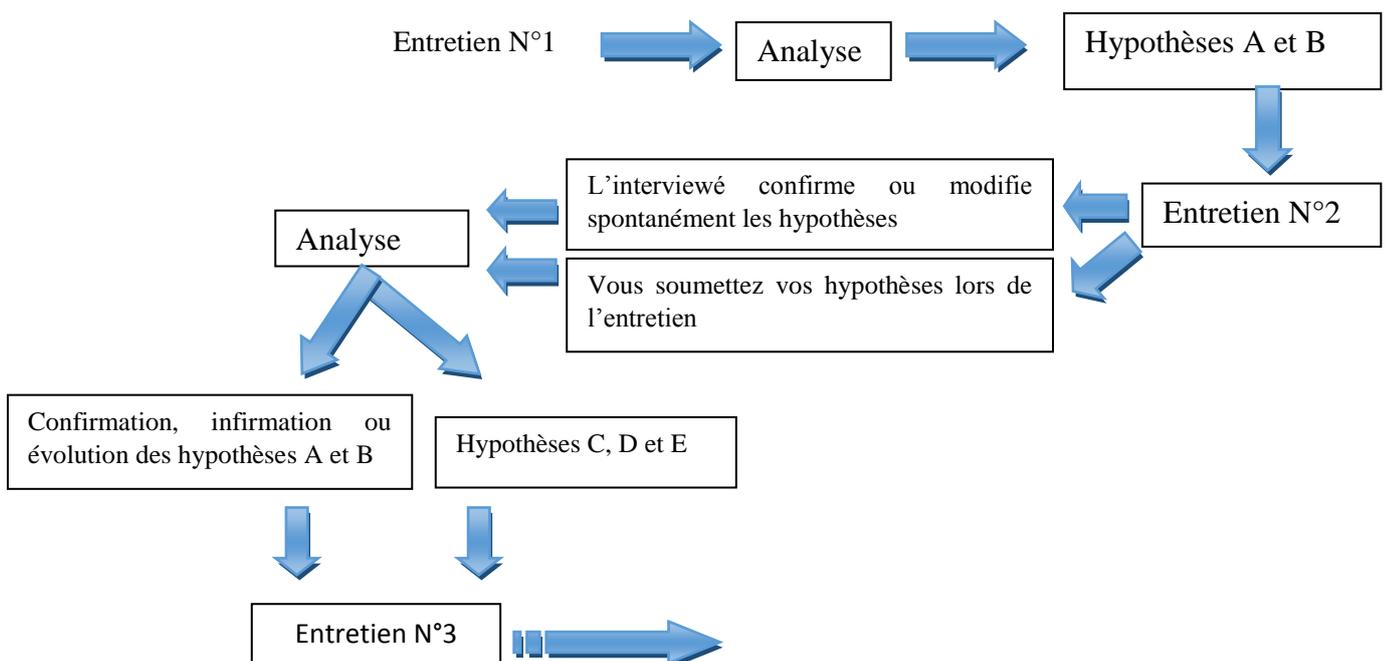


Figure N°2 : Le continuum entre la collecte et l'analyse des données

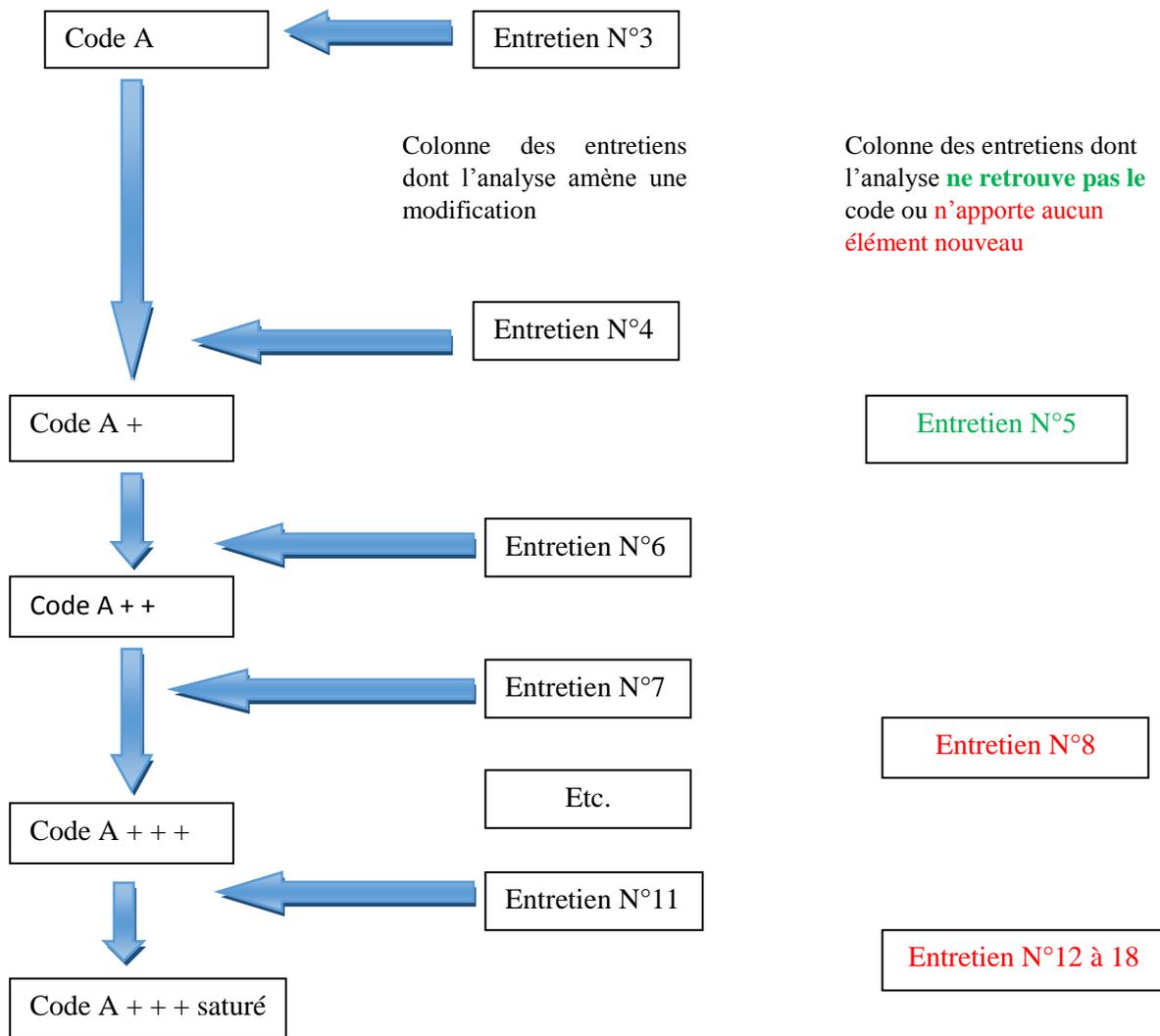


Figure N°3 : la saturation d'un code. Exemple.

**CHAPITRE 4 : PRESENTATION ET ANALYSE DES
RESULTATS**

Il s'agit dans le présent chapitre de faire état des résultats des informations obtenus sur le terrain lors de notre descente. Ainsi le choix de la méthode d'analyse a été orienté vers, l'analyse par théorisation ancrée pour analyser nos données. Etant donnée quelle comporte six étapes cette étude va débutée avec la première étape qui est la codification des données. Cette étape consistera pour le chercheur à dégager, relever, nommer, résumer, thématiser presque ligne par ligne le propos développé à l'intérieur du corpus sur lequel porte l'analyse. Par la suite nous allons passer à la deuxième étape qui est la catégorisation. Pour s'assurer de la confidentialité des données collectées nous avons attribués à nos enquêtés des noms fictifs afin de préserver leurs anonymat. Les enquêtés qui ont été soumis aux entretiens sont les suivant :

4.1 PRESETATION DES RESULTATS

- CHRISTOPHER : La pertinence des contenus d'enseignement mais pas assez objectifs pour une insertion professionnelle
- CHARLY : Un exemple de création d'emploi
- FRANCIS : Formation purement théorique, une nécessité de faire des formations complémentaires
- FOTSO : Une insertion professionnelle grâce à une école de formation professionnelle
- RONY : Un rêve qui devient une réalité

4.1.1 CHRISTOPHER : La pertinence des contenus d'enseignement mais pas assez objectifs pour une insertion professionnelle

Christophe est un jeune homme âgé de 30 ans, il est consultant dans un cabinet comptable. Il a effectué son cursus académique à l'université de Yaoundé II SOA pendant une période de 4ans, où il été détenteur d'un Master en comptabilité, contrôle et audit, et cela fait 3 ans qu'il occupe le poste.

4.1.1.1 Internet disponible au campus universitaire pour faire les recherche mais payant

L'entretien que nous avons eu à faire à CHRISTOPHER, a eu une durée de 28 minutes. De ce fait, en rapport avec l'accès à internet, d'un air souriant, il dit que internet est disponible au campus pour faire des recherches mais ce service n'est pas gratuit. Il dit : *accès du genre gratuitement non, accès du genre disponible oui. Il y a une cellule internet*

dans le campus. C'est liée avec les travaux de la francophonie, mais du moins on a quand même internet où on peut aller 'surfer' on paye mensuellement 500frs et 6000frs l'année. Ce qui limite la motivation de faire les recherches tout le temps.

4.1.1.2 Existence des séminaires de formation, mais insuffisant et très couteux

Selon Christopher les séminaires sont assez rares, mais ceux qui existaient cadraient avec la spécialité étudiée, mais c'était un ou deux concepts que l'on développait durant les séminaires et ces derniers se déroulaient deux à trois fois l'année. Pour lui c'était vraiment insuffisant. Il raconte : *pour un domaine aussi vaste que la gestion, par exemple c'est insignifiant. Pour les séminaires j'aimerais dire qu'ils sont existants, mais la fréquence est très faible.* Pour lui, internet est payant, ce n'est pas tout le monde qui y a accès, ce n'est pas un problème de coût, mais du moins ça dépend du thème, il y a les thèmes vraiment populaire pour lesquels l'université s'implique vraiment et il y a les thèmes pour lesquels c'est tellement spécifique, c'est fait par les experts. En ce qui concerne les coûts ; il raconte : *parfois on se retrouve à payer 15000frs par personne, tu te retrouve à faire la même chose peut être deux fois l'année, tu essaies de te rattraper si tu as raté la première fois c'est très couteux. C'est-à-dire un séminaire où vous devez peut être avoir 1000 étudiants on se retrouve avec quinze personnes.*

4.1.1.3 Les vidéo conférences sur les thèmes d'actualité

Les vidéo conférences n'existent pas encore au campus de SOA, pourtant ce serait une autre façon de penser la formation, pour lui de toutes ces années passées à l'université de Yaoundé II SOA, il n'a jamais eu vent de cela. Il raconte: *il n'y a pas ce genre de chose à SOA, c'est encore considéré comme un luxe alors que ce serait l'occasion pour les étudiants de SOA d'avoir une autre méthode d'apprentissage.*

4.1.1.4 Le contenu de la formation : un canevas et manque de pratique

Selon lui la formation à SOA, permet à l'étudiant d'avoir juste les grandes lignes et en cas d'incompréhension tu devras aller faire les recherches pour être éclairé sur les points incompris et ceci est une initiative personnelle. Il raconte : *La formation de SOA est en réalité un canevas, on te donne juste les grandes lignes, déjà toi-même tu vas te spécialiser, tu vas faire tes propres recherches.* Par ailleurs, il pense que sur le plan théorique les contenus de formation ne sont pas suffisant, sur le plan pratique il n'y a rien de pratique, c'est à l'étudiant de chercher lui-même ses stages. il raconte : *En fait l'étudiant*

est indépendant totalement, c'est toi qui peut aller faire tes recherches pour combler le vide, les insuffisances. On te sort un peu ce que tu dois apprendre. Si maintenant tu as le temps d'aller approfondir, tu approfondis ça fait de toi un étudiant parfait, mais combien alors le font. Il n'y a pas assez de temps les ressources sont assez limitées. Il dit : Parfois, les recherches sont encore mieux quand tu connais au moins à quoi ça va te servir. De ce fait, il affirme qu'un étudiant qui est encore théoricien totalement, parfois il a beau faire les recherches, des lectures, et se demande après si cela a une importance dans sa formation. Donc avec l'expérience acquise, il pense que le cours magistral est un canevas et SOA donne des cours pour des généralistes ce n'est pas spécifique.

4.1.1.5 Un personnel éducatif assidu de personnalités différentes

La formation à l'université est en partie dépendante du personnel éducatif en particulier les enseignants. Cependant il ya ceux qui le font à la volée et ceux qui prennent un peu plus de sérieux dans la formation des étudiants. Pour lui, cette formation ne les prépare pas vraiment à l'emploi. Il raconte : *ils sont quand même assez dur, il y a rarement les absences, on doit saluer ça. Le seul souci c'est que certains ne s'appesantissent pas, ils lisent le cours vraiment comme on dit cours magistral, il n'y a pas de questions à poser, ils lisent comme cela et s'en vont. Par contre D'autres enseignants prennent le temps vraiment d'expliquer, de faire les révisions avant de commencer, ils font le résumé du cours précédent et demande ceux qui ont les questions, malheureusement l'effectif de ces enseignants est faible.*

4.1.1.6 Existence des stages académique mais pas satisfaisants

Selon lui les stages académiques sont organisés au sein du campus. Cependant il se pose un problème d'effectif pléthorique, et le plus souvent ce sont des stages de vacance auxquels les étudiants accèdent le plus et non les stages professionnels qui pourraient leur apporter un plus dans la professionnalisation pour avoir des compétences et être mieux préparés à une insertion professionnelle. Sur ce il raconte : *Etant donné le flot qu'il y a à SOA, on ne peut pas trouver le stage pour tout le monde. Quand on dit même stage ça fait à peine 1% de tout le monde, faut voir les places disponibles. Maintenant tu vas même faire le stage parfois même c'est dans un domaine que tu n'as pas étudié ou on t'envoie dans les ministères et ces gens n'ont pas le temps à nous consacrer. Selon, lui le meilleur stage c'est en cabinet, SOA est une université publique et les stages sont seulement liés aux entités publiques et le personnel administratif dans les entités publiques n'ont pas trop de*

temps. Il dit : *les stages même ne nous aident pas beaucoup, fin des fins on se retrouve toujours là où tu dois faire ton effort personnel.*

4.1.1.7 Le diplôme seul ne suffit pas dans la recherche de l'emploi

A cet effet Christopher à ses propos affirme que la formation à SOA est purement théorique, il n'y a pas de pratique, et avoir le diplôme n'est pas synonyme de travail dans la mesure où il faut avoir les capacités pour pouvoir être compétitif sur le marché de l'emploi. Donc, il s'impose une pratique pour mettre en application la théorie reçue durant la formation, mais du moins, comme on peut le voir la théorie va avec la pratique les deux sont important. Il raconte : *je dirais que le diplôme seul ne suffit pas. Au diplôme il faut ajouter les stages, il faut ajouter la partie pratique. Le stage c'est la partie pratique du diplôme qui lui est théorique. Le meilleur endroit pour se former c'est en cabinet vu l'exigence de plus en plus croissante des entreprises bien que la formation en cabinet devienne de plus en plus couteuse.*

En conclusion, à travers l'entretien réalisé avec Christopher, il ressort que de son parcours à SOA, les contenus d'enseignement étaient pertinents mais pas assez objectifs pour une insertion professionnelle. Elle donne juste des pré-requis, auxquels doit s'ajouter une formation en cabinet car le diplôme seul ne suffit pas. C'est ainsi qu'après son Master en comptabilité contrôle et audit, il a dû aller se former dans un cabinet comptable à travers lequel il a pu obtenir son emploi de consultant à BUILD.

4.1.2 CHARLY : Un exemple de création d'emploi

Né en 1984, Charly est un jeune homme âgé de 32 ans il a passé 4 ans à l'université afin d'obtenir sa licence car ce dernier a eu à reprendre la deuxième année il travaille en collaboration avec jivan Trade center c'est un opérateur économique mais à jivan il est chargé des opérations.

Charly nous a reçu pendant la pause au hall de l'entreprise, notre entretien a eu une durée de 1h05, l'entretien s'est bien dérouler aucune objection n'a été faite quant à l'enregistrement de l'entretien.

4.1.2.1 Le problème d'effectif pléthorique dans nos universités

Selon Charly, la formation à l'université de Yaoundé II se fait de manière survolée, le suivi n'est pas effectif, tout ceci à cause de l'effectif. Il rebondit en disant qu'il faut être attentif car l'enseignant ne peut pas suivre chaque étudiant si non le cours risque de ne pas avoir lieu et les étudiants devraient se mettre dans les recherches. Il raconte : *Nous ne sommes pas dans une classe de soixante élèves où l'enseignant fait des aller et retours dans 30m² et « se rassure que chaque élève a écrit la citation tel que donnée, tel que transmise par l'auteur ».* Nous sommes dans environnement où un amphithéâtre de 1500 étudiants voire même plus.

4.1.2.2 La réflexion pendant mon cursus académique

Charly, dans son discours relate qu'étant donnée l'année qu'il avait perdu il a décidé de se mettre à son propre compte, il a commencé à faire des petits marché, des petits jobs c'est comme ça qu'il devient prestataires de services, et il est donc contacter par jivan Trade Center avec qui il travaille en collaboration. *Il ne faut pas toujours attendre qu'on nous donne tout, le processus d'apprentissage est de telle sorte qu'il faut apprendre à apprendre. Etant donné que dans nos universités l'effectif est pléthorique il faut que les uns et les autres commencent à penser autrement pour gagné son pain quotidien parce que maintenant on ne fait plus ce qu'on veut mais ce qu'on voit.*

4.1.2.3 La problématique des stages

Le stage est un moment très important dans la formation des étudiants car la pratique est le moment idéal pour mettre en pratiques ses connaissances et savoir si l'on prêt à se lancer sur le marché de l'emploi c'est aussi le moment de rendre certains compétents et compétitifs, mais ce luxe ne peut être offert à tout le monde. Il raconte : *la problématique des stages pour le moment, les autorités académiques ont décidés que ça doit d'abord concerné les étudiants de Master.* Mais c'est insuffisant et tous n'en sont même pas bénéficiaires

4.1.2.4 Installer à son propre compte « auto emploi »

Dès son entrer à l'université Charly se comportait comme un nouveau, un débutant, il ne connaissait pas encore le fonctionnement de l'université. Son esprit s'est réveiller lorsqu'il était en troisième année, en année licence, ayant déjà perdu un an. Ceci à partir d'un cours intitulé création d'entreprise. Où on montrait comment quelqu'un peu partir de

nulle part et se mettre à son propre compte. C'est de la que lui part l'idée de se lancer dans les affaires. *Il y a un programme en gestion au niveau 3, qu'on appelle création d'entreprise. Il s'agit d'inciter l'étudiant à créer une entreprise, comment est-ce qu'on monte une entreprise, comment est-ce qu'on monte un business plan et comment est-ce qu'on monte une organisation, tout ceci vise à rendre l'étudiant autonome.* Du moins ce cours n'était pas complet dans la mesure où il a du complété sa formation en cabinet

4.1.2.5 Le diplôme rend le monde de l'emploi sélectif

Le diplôme universitaire est d'une importance capitale, même comme on dit que la formation est théorique. Charly dans ses propos pense qu'il ya des entreprises où le diplôme est un critère de sélection, ce qui fait que si tu es à la recherche d'un emploi et que tu n'a pas un diplôme élevé il est sûre et certain que tu ne seras pas sélectionner. Ses propos : *malheureusement nous n'avons pas de choix par rapport au système sélectif, parce que dans le monde de l'emploi on ne cherche que les meilleurs.* L'entreprise n'est pas un moulin qu'on va prendre tout le monde pour mettre dans une entreprise, on cherche les meilleurs susceptibles de faire fléchir la courbe dans une entreprise. Il dit : *La sélection voudrait que les meilleures aient de l'emploi. Il avoir le maximum de diplôme et faire preuve d'un esprit de créativité.*

En conclusion nous dirons que M. Charly est dynamique ouvert à l'extérieur, il n'est pas resté à attendre que l'université fasse tout pour lui, où à accuser le système de sa situation, mais plutôt il a fait bon usage de tout ce qu'il a reçu durant sa formation en plus d'une formation complémentaire pour s'auto employer ce qui lui donne son gagne pain et lui permet de subvenir à ses besoins. C'est vrai que la formation était théorique mais intéressante ceci dit s'il perdure avec son dynamisme et son esprit de créativité il pourrait être un grand opérateur économique.

4.1.3 FOTSO : Une insertion grâce à une école de formation professionnelle

Né en 1986, Fotso est une jeune dame âgée de 30 ans. Elle a été recrutée à CAMES en 2012. Elle obtient sa licence en administration et gestion des entreprises, après avoir passée 3ans à l'université. Aujourd'hui elle occupe le poste de responsable des ressources humaines depuis 4ans. Avec Fotso notre entrevue a mis 18minutes et nous avons été reçus dans son bureau à l'heure de sa pause.

4.1.3.1 Un passage à l'université sans rendement

Durant notre entrevue Fotso nous a fait comprendre avec une attitude de déception que ses années passées à l'université de Yaoundé II ne lui ont pas vraiment été bénéfiques, car la formation qu'elle a reçue ne lui a pas permis de trouver l'emploi. Il lui manquait la pratique. C'est alors dit elle : *que j'ai compris qu'un étudiant qui sort de l'université de Yaoundé II SOA n'est pas préparé à l'emploi, car la théorie qu'on a reçue ne permet pas d'exercer directement, il faut compléter.* A chaque fois on lui demandait ce qu'elle sait faire dit-elle *je n'étais pas qualifiée je n'avais pas d'expérience alors il me fallait penser autrement.*

4.1.3.2 Une insertion grâce à une école de formation

Après sa formation à l'université de Yaoundé II et son année de chômage, Fotso a dû aller se former dans une école professionnelle pour avoir selon elle ce qui lui manquait, à savoir l'expérience professionnelle dit elle : *il a fallu que j'aie me former dans un domaine précis; et c'est grâce à ça que j'ai pu trouver le travail.* Pour M^{me} Fotso le professionnel est le meilleur passage pour une bonne et facile insertion car la formation professionnelle détail tout, entre en profondeur, décrypte même le plus difficile, rends compétent et compétitif.

4.1.3.3 Le cours de projet professionnel un avantage à l'insertion

Revenant sur ses propos de départ, Fotso pense que le fait que la formation soit théorique, n'est pas toujours mauvais pour les étudiants assidus et aussi créatif dans la mesure où il y a un cours de projet qu'ils ont eu à faire qui était très intéressant et même pratique qui pouvait aider certains à créer leur propre business, car dit elle : *Il y avait eu un cours de projet, où on nous aidait à monter les business plan ; c'était à la fois théorique et pratique, l'enseignant avait conçu son cours de manière théorique et pratique. Grâce au cours de ce professeur tu peux avoir un canevas pour pouvoir monter un business plan.* C'est vrai que cela n'est pas toujours évident, parce que dans la réalité ce n'est pas une chose facile, mais du moins, il faudrait tenter le coup. Ce que Fotso n'a pas pu faire .dit elle *je ne me sentais pas capable de le faire, je jugeais qu'il me manquait quelque chose.*

4.1.3.4 A la poursuite de son rêve...

Fotso pense que la motivation c'est la situation. Dès son entrée à SOA, avec tout l'enthousiasme et un défis à relever celui d'être détenteur d'un Baccalauréat littéraire et aller faire les sciences économiques, tout simplement parce qu'elle était passionnée par les ressources humaine et tenait à poursuivre son rêve. Elle raconte : *la motivation c'est aussi la situation, quand tu reste à SOA, pas de boulot, tu plage, tu plage, tu marche seulement, c'est comme si tu marchais dans l'air, parce que tu n'as aucune orientation donc il faut savoir apprécier le professionnel, ça nous oriente, ça nous aidé aussi à comprendre ou est ce qu'on veut arriver d'où mon orientation dans une école de formation professionnelle pour me spécialiser afin de trouver rapidement un emploi.*

4.1.3.5 Un rêve devenu réalité

Fotso a toujours voulu être responsable des ressources humaines, dès son plus jeune âge elle a toujours été passionnée par les ressources humaines, c'est comme ça que après son baccalauréat elle ira s'inscrire à SOA ou elle débutera en science économique. Etant donné qu'il lui fallait un statut, et le fait qu'elle n'était pas satisfaite de la formation à SOA il a fallu qu'elle s'oriente dans le professionnel avec la conviction de trouver un emploi après sa spécialisation. Elle raconte : *Au sortir de l'université de Yaoundé II, je me suis dis continuer sans savoir ou je vais de façon théorique ça ne m'avantage. Il fallait automatiquement que je m'oriente dans le professionnel pour être fixé, c'est où je me suis orientée et aujourd'hui je travaille dans le domaine.*

En conclusion, Fotso est une jeune femme dynamique et ambitieuse. Elle n'a pas trouvé une grande satisfaction de la formation reçue à l'université de Yaoundé II SOA, car jusqu'en année licence elle ne savait toujours pas où elle allait. Ainsi, étant donné sa condition de vie, sa situation, elle a due s'orienter dans une école professionnelle en ressource humaine afin de se spécialisé et d'avoir rapidement un emploi et c'est ainsi que son rêve a été une réalité, elle a été insérée et aujourd'hui elle occupe le poste de responsable des ressources humaines.

4.1.4. FRANCIS : Formation purement théorique, une nécessité de faire des formations complémentaires

Francis est un jeune homme de 34ans. Il a eu un cursus académique de 4ans à l'université de Yaoundé II SOA, où il obtenu sa maîtrise en science de gestion en 2008. Après 5ans passés au chômage, il obtient enfin de compte un emploi à express union ou il

occupe le poste de contrôleur de gestion depuis 3ans ; poste pour lequel il a postulé avec la maîtrise en science de gestion. Francis a choisi une heure dans la journée pour nous recevoir parce que dans leur lieu de service chaque employeur a droit à 2h de pause et cela se prend à n'importe quel moment. C'est ainsi qu'il nous a reçu à 14h étant donné la surcharge de son emploi de temps ce jour. Notre entrevu a durée 12min.

4.1.4.1. Formation consistante, mais qui ne préparait pas à l'emploi

Selon Francis, la formation reçue à l'université était consistante et même très intéressante, mais ne préparait pas le futur diplômé à son insertion professionnelle sur le marché de l'emploi dit-il: *nous allons être honnête parce que la formation que nous avons reçue nous n'allons pas mentir, elle était consistante.* Pour lui le caractère théorique de la formation ne permettait pas d'accéder directement à l'emploi, parce qu'elle était purement théorique d'où ses propos : *la théorie sans pratique est nulle.* A cet effet dit-il : *ces cours aidaient juste pour la validation de nos unités d'enseignement et non pas à la professionnalisation du diplômé.*

4.1.4.2 Nécessité de faire des formations complémentaires

Après l'obtention de la maîtrise en science de gestion. La recherche de l'emploi a été très difficile pour lui dans la mesure où il n'avait pas d'expérience professionnelle. Pour lui cette formation ne rendait pas compétitif ; on se demandait toujours qu'est ce que vous aller apporter à l'entreprise, ce ne sont pas les théories. Ce que l'on recherche de nos jours c'est du concret d'où la nécessité des uns et des autres de faire des formations additives pour être compétitif sur le marché de l'emploi.

4.1.4.3. La formation dans un cabinet comptable un atout à l'insertion professionnelle

Francis a effectué une formation professionnelle dans un cabinet comptable, après plusieurs échecs dans la recherche d'emploi, il décide de pousser un peu plus loin sa formation pour acquérir plus de connaissances et de compétences. Bien avant cela il faisait des stages non rémunérés l'objectif étant d'être au top car son but à lui était d'être compétitif et par la suite le meilleur car dit-il *les entreprises n'ont besoin que des meilleurs de nos jours donc il faut être doté de savoir, savoir-faire et savoir être pour avoir la chance d'être recruté.*

4.1.4.4. Un emploi malgré lui...

Après avoir tant cherché un emploi et ses cinq années passées au chômage cela lui paraissait déjà trop lourd, il n'avait pas de suite, pas de réponses de la part des entreprises, même après sa formation en cabinet. Il reçut une aide précieuse de la part d'une amie pour obtenir un emploi, en coachant son dossier à express union où il travaille jusqu'à présent. Selon lui cet emploi c'est juste la survie parce qu'il envisage de le changer car le salaire ne suit pas les prestations. Il dit : *je voulais absolument un travail, au finish j'en ai un, mais ce travail est tellement pénible, on a plus de vie pour soi-même, plus de temps, on sort très tôt et rentre tard, de plus le salaire n'est pas consistant, du moins si je trouve mieux je m'en irais.*

En conclusion Francis est un jeune homme qui a eu beaucoup de mal à s'insérer dans le monde de l'emploi. Pourtant très battant. Il a nagé dans le désespoir de trouver un emploi et finalement il a eu la chance de bénéficier d'un emploi, par le canal d'une amie qui pour lui n'est pas satisfaisant du fait du manque de temps, et du salaire insignifiant. De plus il envisage de trouver un emploi pour être mieux rémunéré. Par la même occasion il pense que la formation à l'université de SOA a été consistante mais des formations additives s'imposent malgré le fait que cela ne soit pas toujours évident.

4.1.5. RONY : Un rêve qui devient une réalité

Rony est un jeune homme âgé de 30 ans. Il est un ancien produit de l'université de Yaoundé II SOA où il a fait un cursus académique de quatre ans. Il a obtenu un master en administration et gestion des entreprises. Aujourd'hui il occupe un poste de directeur des affaires administratives et financières, à la Tontinière Nationale qui est une micro finance de première catégorie. Il a été embauché avec le master. Notre entretien avec RONY a eu une durée de 25 minutes, nous avons été reçus au moment de la pause dans la salle de réunion, l'accueil a été très chaleureux sans aucune complication et une grande sympathie.

4.1.5.1 Le contenu de la formation est quasi important

RONY pense que la formation à l'université de Yaoundé II SOA est principalement théorique, les cours sont magistraux, mais du moins que le contenu prépare l'étudiant à faire face au monde professionnel. Selon lui, grâce au système LMD, les universités forment de nos jours les étudiants contre le chômage en mettant en avant la professionnalisation de ceux-ci, il y a même des programmes pouvant les motiver comme l'entrepreneuriat. Il raconte : *pour ma part j'ai toujours trouvé que la formation à*

l'université de Yaoundé II et dans ma spécialité c'est-à-dire en gestion des entreprises était à 70% suffisant pour faire face au monde professionnel. Donc je pourrais dire que la formation qu'offre SOA est tout de même consistante et prépare l'étudiant à faire face au monde du travail.

4.1.5.2 Importance des séminaires formation mais presque inexistant

Dans les universités publiques au Cameroun ce type de service offert aux étudiants est assez faible. L'université de Yaoundé II offrait de temps en temps des séminaires de formation via les ministères, les ONG, mais c'était faible car tout le monde ne pouvait pas y participer du point de vue niveaux, dit-il : *les séminaires de formation étaient réservés aux étudiants ayant un niveau supérieur où égal à la licence. Moi particulièrement j'ai assisté à un seul séminaire de formation organisé à l'endroit de ma filière d'étude mais c'était très peu satisfaisant par rapport au nombre d'année que nous avons passé à l'université de Yaoundé II SOA.* RONY déplore le fait que l'organisation des séminaires de formation soit faible. C'est vrai qu'ils génèrent des coûts mais ils devraient faire partie intégrante de notre formation, car dit-il : *j'aurais aimé assister à plusieurs séminaires, moi je trouve cela très intéressant.*

4.1.5.3. Des programmes qui poussent à la recherche

Son passage à SOA, nous donne l'information qu'étant donné la nature théorique des cours magistraux, il est presque impossible aux étudiants de capter le maximum d'information nécessaire à sa formation vu aussi l'effectif pléthorique qui est déploré. Pour cela il faut de la part des étudiants un apport personnel via les recherches d'où l'importance et la nécessité d'internet. Il raconte : *les enseignants nous ont toujours poussés à la recherche, maintenant peut être il peut y voir un problème d'adéquation entre cette recherche et le cours dispensé à l'amphithéâtre.* Selon lui, il faudrait plutôt interroger la capacité des étudiants eux-mêmes à faire des recherches parce que, il dépend de l'étudiant de chercher des notions qui lui seront bénéfiques dit il : *ceci fait partie intégrante de la formation et constitue l'apport personnel, il ne faut pas tout attendre de l'enseignant.*

4.1.5.4. L'adéquation formation-emploi

RONY pense que les formations offertes à SOA cadrent avec l'activité du monde professionnel, du monde de l'emploi. Dit-il *pour ma part toutes les entreprises ont besoins par exemple des gestionnaires*. Pour lui l'adéquation formation est d'actualité à un centime prêt, car il y a saturation à ce niveau c'est pourquoi l'université de Yaoundé II SOA devrait innover en mettant en place les nouvelles filières que le monde de l'emploi demande, en misant plus sur l'agriculture. Il raconte : *je pense que les filières qu'offrent SOA sont déjà saturées, en gros par le monde de l'emploi et tous les autres établissements que ce soient le public où le privé offre le même type de formation*. C'est à ce moment donc que va naître la compétitivité et les diplômés de l'université de Yaoundé II ne sont pas encore préparés, armés en conséquence.

En conclusion M. RONY est très ambitieux et son discours nous laisse penser qu'il est très intelligent, la formation à l'université de Yaoundé II a été satisfaisante juste qu'il y a des améliorations à faire. Son insertion dans le monde de l'emploi n'a pas été difficile dans la mesure au sortir de SOA il est allé se former dans un cabinet comptable et c'est de là qu'il parvient à avoir son emploi. En somme sans une formation complémentaire ce sera difficile de trouver un emploi

Tableau 3 : synthèse des résultats sur l'offre de formation

Christopher	Charly	Fotso	Francis	Rony
<p>Dispositif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet disponible mais pas gratuit - Absence des vidéo conférences - Les séminaires de formation sont assez rares et ceux qui existent sont payant et pas à portée de tout les étudiants 	<p>Dispositif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet est disponibles le problème se pose au niveau du matériel - Pas de vidéo conférence - L'organisation des séminaires n'est pas évident vu le problème d'effectif pléthorique et il génère des coûts. 	<p>Dispositif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elle a bénéficiée d'internet une fois - Elle a pris part à un séminaire mais qui n'était pas en adéquation avec la spécialité étudiée - Elle n'a jamais assisté aux vidéo conférences durant toute sa formation 	<p>Dispositif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centre multimédia existant mais ne permettait pas à tout le monde de travailler - Absence des séminaires de formation - Vidéo conférences inexistant 	<p>Dispositif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas d'accès à internet en tant que tel dans la mesure où tout le monde ne pouvait pas avoir accès à 15 postes d'ordinateur - En rapport avec les séminaires de formation les services offert pour ce type d'offre est assez faible - Inexistence des vidéo conférences
<p>En ce qui concerne le contenu de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les thèmes de formation sont bons mais juste théorique 	<p>En ce qui concerne le contenu de la formation</p> <p>Trouve que les universités sont des institutions académiques qui ne forment pas directement pour l'emploi</p>	<p>En ce qui concerne le contenu de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation reçue ne permet pas de s'insérer dans le marché de l'emploi car elle ne cumule pas théorie et pratique 	<p>En ce qui concerne le contenu de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enseignements sont purement théoriques 	<p>En ce qui concerne le contenu de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation à l'université de Yaoundé II est principalement magistrale

Pour ce qui est des pratiques pédagogiques	Pour ce qui est des pratiques pédagogiques	Pour ce qui est des pratiques pédagogiques	Pour ce qui est des pratiques pédagogiques	Pour ce qui est des pratiques pédagogiques
<ul style="list-style-type: none"> - Absences rares des enseignants mais la manière de dispenser se fait avec désinvolture - Absence des stages professionnels en entreprise - Existence d'un cours sur l'initiation à l'entrepreneuriat mais théorique - Les besoins sont multiples donc ne peuvent pas correspondre vraiment 	<ul style="list-style-type: none"> - Le personnel éducatif ne s'implique pas à 100% dans la formation des étudiants - Problème d'effectif pléthorique - Les stages existent mais c'est beaucoup plus pour les étudiants de Master - Des bases reçues sur l'initiation à l'entrepreneuriat - Inadéquation formation-emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - l'implication dans la formation dépend de la conscience et de la motivation de chaque enseignant - le stage se fait de façon personnel - le cours de projet donnait le canevas pour monter un business plan - pas d'adéquation formation emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Certains enseignants sont appréciés par rapport à d'autres en ce qui concerne la manière de dispenser le cours - Pas de stage en entreprise - Cours de création d'entreprise pas du tout concret, il ne nous permettait pas de faire un business plan - Il y a correspondance entre les filières disponibles et les besoins du marché 	<ul style="list-style-type: none"> - Certains enseignants prennent leur travail au sérieux - Pas de période prévu pour la pratique des stages - Un étudiant assidu peut trouver son sens dans l'entrepreneuriat - Les filières qu'offre SOA sont saturées, il faut des innovations.

Tableau n°4: Codification

SOUS-CATEGORIES	CODES
Dispositifs pédagogiques	Accès à internet
	Vidéo conférences
	Séminaires de formation
Contenu de la formation	Théorique
	Pratique
Pratiques pédagogiques	Implication du personnel éducatif
	Pratique des stages
	Initiation à l'entrepreneuriat
	Pratique de l'adéquation formation-emploi

**CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET
IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES**

Dans le cadre de cette étude, dans l'optique de mieux cerner la catégorie centrale qui est l'offre de formation dans les universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés. Des entretiens semi-directifs ont été passés aux diplômés de l'université de Yaoundé II qui ont été insérés professionnellement, dans certaines entreprises de la ville de Yaoundé. En effet, ces entretiens ont été menés dans l'optique de recueillir le maximum d'information sur l'offre de formation à l'université de Yaoundé II SOA si et seulement si cela a eu une influence au moment de la recherche d'emploi, ceci à travers un guide d'entretien que nous avons élaboré. Après étude, les informations nécessaires qui ont été recueillies, ont été présentées dans le chapitre 4. Cette recherche ambitionne dans le présent chapitre de part la méthode d'analyse par théorisation ancrée de faire une interprétation relative aux résultats obtenus tout en formulant les hypothèses. Ainsi, la première phase va procéder à la catégorisation des éléments découlant des entretiens, à la mise en relation, à l'intégration des différents composants, à la modélisation en faisant ressortir une théorie ancrée comme la méthode le suggère ; puis énoncé quelques suggestions susceptibles d'apporter des améliorations vis-à-vis des difficultés d'insertion des diplômés dans le monde du travail

5.1 INTERPRETATION DES RESULTATS

5.1.1 Catégorisation des éléments du discours des enquêtes

La catégorisation est la deuxième étape de l'analyse par théorisation ancrée après la codification. Il est question ici de coder à nouveau le corpus, à travers « la catégorie ». Par ailleurs, la catégorisation est liée à la codification. A l'issue de ce travail il ressort cinq (05) catégories à savoir : le dispositif pédagogique, les pratiques pédagogiques, le contenu de la formation, l'adéquation formation-emploi, stages professionnels.

La particularité de la catégorisation réside dans la richesse conceptuelle des expressions, elle consiste à faire ressortir du corpus des catégories émergentes, en nommant les phénomènes, les événements qui découlent des données récoltées sur le terrain. A ce niveau les questions à se poser et que cette recherche se pose sont : *qu'est ce qui se passe ici ? De quoi s'agit-il ? Je suis en face de quel phénomène ?*

5.1.1.1 Interprétation de la sous-catégorie « Dispositif pédagogique »

Dans cette sous-catégorie, cette recherche ambitionne d'intégrer le dispositif utilisé à l'université de Yaoundé II SOA durant la formation des diplômés,. Voir le rôle que le dispositif pédagogique a joué dans l'insertion professionnelle des diplômés.

Du discours des enquêtés, il ressort qu'en ce qui concerne l'accès à internet, pour tous les enquêtés, internet était disponible et il y avait un centre multimédia au sein du campus mais n'était pas accessible à tous ce qui ne donnait pas la possibilité à tous les étudiants de faire les recherches, FOTSO, RONY de plus il n'y avait pas de temps pour les recherches, encore moins les thèmes de recherches CHRISTOPHER. Quant à FRANCIS, il mentionne l'existence d'internet mais il a déploré le facteur temps dans la mesure où, ils commençaient très tôt les cours et terminaient tard donc pas le temps de faire les recherches. *Les recherches était personnelle pas à l'université.* Les vidéo conférences sont inexistantes et considérées comme un luxe à l'université de Yaoundé II SOA.

Pour ce qui est des séminaires de formation, les différents enquêtés de leur discours ont fait état de l'existence des séminaires à l'université de Yaoundé II SOA qui était organisé via les ministères et aussi les ONG. Mais ces derniers n'étaient pas gratuit, ils généraient un certain coût et à la portée de tous les étudiants, c'était par niveau avec un niveau supérieur où égal à la licence mais beaucoup plus pour les étudiants de Master RONY, a assisté à un seul séminaire de formation organisé à l'endroit des étudiants, mais c'était très peu satisfaisant par rapport au nombre d'année passés à l'université de Yaoundé II et c'était assez réduit, donc assez faible.

CHRISTOPHER, Pour les séminaires affirme qu'ils sont existant, mais très peu dans la mesure où la fréquence est très faible. Lorsqu'on faisait intervenir les spécialistes les séminaires généraient les coûts que l'université ne pouvait pas supporter ce qui fait en sorte que tout le monde ne pouvait pas bénéficier des séminaires formation. CHARLY pense qu'avec l'effectif pléthorique observé à l'université de Yaoundé II ce n'est pas très évident. Lorsqu'au cours de la formation il est utilisé un dispositif perfectionner, cela permet que les étudiants soient aussi mieux formés, mais du moins le dispositif pédagogique n'était pas trop une barrière dans la mesure où les enseignants poussaient les étudiants à la recherche.

FOTSO, affirme n'avoir jamais assistée à un séminaire pourtant dit-elle e serait une occasion de faire des choses nouvelles, hors du commun.

Le dispositif pédagogique est un élément essentiel dans la formation, surtout dans nos universités où cela n'est pas évident. , ce qui nécessite un apport personnel de la part des étudiants. S'agissant de nos enquêtés ils ont déploré le fait que ce soit très peu organisé et pas à l'attente de la formation.

A cet effet l'hypothèse qui peut être émise ici est : **le dispositif pédagogique n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.**

5.1.1.2 Interprétation de la sous-catégorie contenue de la formation

Dans cette sous-catégorie, cette recherche ambitionne d'interpréter, les perceptions qu'ont les enquêtés entre la formation qu'ils ont reçus à l'université et l'insertion professionnelle. L'adéquation formation-emploi évoque une correspondance entre les contenus universitaires dispensés aux étudiants et leur capacité à satisfaire les exigences du marché de l'emploi en termes de profil et de rendement.

Les données récoltées sur le terrain concernant cette sous-catégorie montre que les diplômés universitaires sont nécessaires mais pas suffisant pour leur insertion sur le marché de l'emploi. Pour FRANCIS, la théorie était bonne, mais qu'elle était beaucoup plus centrée pour la validation des unités de valeur. FOTSO pense que cette formation est *incomplète* dans la mesure où il n'existe pas la pratique. Nos enquêtés pensent que la formation à l'université de Yaoundé II ne préparent pas les diplômés à l'emploi, qu'il faudrait ajouter à ça des formations complémentaires, FRANCIS, FOTSO, CHARLY, CHRISTOPHER soutiennent cela, car le entreprises ont besoins des jeunes compétents, dotés de savoir-faire, étant donnée la rude compétition qui existe. Par contre RONY lui est d'avis que la formation à 70% prépare les diplômés à l'emploi, si l'on fait preuve d'assiduité.

Nos enquêtés déplorent le fait qu'il n'existe pas une période pour la pratique des stages professionnelles dans les entreprises afin de mettre en pratique les enseignements reçus, de toucher du doigt les réalités du monde professionnel et prendre connaissance des exigences des entreprises et mieux se préparer. Selon eux, la formation dans les universités

d'Etat ne respecte pas encore le but principal du système LMD qui est la professionnalisation des enseignements et la lutte contre le chômage, mais les changements ne sont pas encore visibles dans ce sens, les diplômés éprouvent de plus en plus les difficultés à s'insérer professionnellement. CHRISTOPHER pense que la formation est une base, *on ne saurait parler de pratique sans théorie où de théorie sans pratique.*

L'hypothèse formulée ici est : **le contenu de la formation n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.**

5.1.1.3 Interprétation de la sous catégorie adéquation formation-emploi

Les filières de formation disponibles à l'université de Yaoundé II SOA sont caractérisés de saturer par certains de nos enquêtés et ouvert pour d'autres. RONY pensent que les filières à SOA sont saturées parce que l'on retrouve ces mêmes filières dans le privé, il demande à ce que SOA innove en ouvrant les filières dont le marché de l'emploi a besoin pour une insertion plus grande des diplômés.

Selon FRANCIS, CHARLY, FOTSO, CHRISTOPHER, une entreprise qui fonctionne normalement aura toujours besoins des gestionnaires, des économistes, des juristes. Mais ces secteurs n'emploient plus beaucoup et les entreprises deviennent de plus en plus exigeantes. Donc, il serait mieux de chercher à s'orienter dans les nouvelles filières où penser à l'auto emploi.

L'université devra donc, entrer en contact avec les différents segments du marché du travail afin de prendre connaissance des profils d'employés rechercher, des secteurs offreurs d'emploi et de pouvoir axer les contenus de formation en adéquation avec le monde de l'emploi

L'hypothèse formulée est : **l'adéquation formation emploi n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.**

5.1.1.4 Interprétation de la sous-catégorie stage professionnel

Le stage en entreprise est un élément important qui prépare les diplômés au monde professionnel. Faire le stage revient à appliquer ce qui a été fait de manière théorique. Pour trouver un emploi en entreprise, il faut être passé par un stage professionnel car il évoque

la capacité d'associer la théorie à la pratique du métier dans lequel on désire exercer. Il permet de se professionnaliser, de se familiariser avec le monde professionnel de connaître les normes et les valeurs sociales et de s'armer de compétences.

Le stage est considéré comme une étape obligatoire, pour la plupart des diplômés des universités d'Etat avant de se lancer dans la vie active ou dans le monde professionnel.

Dans cette sous-catégorie stage professionnelle, les enquêtés relatent que le stage professionnel est d'une importance capitale et même presque incontournable dans la recherche d'un emploi, car les entreprises demandent toujours ce que savent faire, les diplômés étant donné la compétitivité. Aussi les entreprises n'ont plus le temps à consacrer aux diplômés pour la formation. Par ailleurs, en ce qui concerne les enquêtés RONY, CHRISTOPHER, CHARLY, FOTSO, FRANCIS, ont également affirmé avoir tous fait un stage professionnel et que ce dernier les avait aidés à trouver l'emploi, dans ce monde plusieurs possibilités s'ouvrent à vous.

L'hypothèse formulée est : **le stage professionnel n'a une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.**

5.1.1.5 Interprétation de la sous-catégorie pratique pédagogique

Dans cette sous-catégorie, cette recherche ambitionne de faire une interprétation des pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II SOA.

L'implication du personnel éducatif dans la formation académique, a été qualifiée par les enquêtés de satisfaisante à 70% dans la mesure où il y a des enseignants qui s'appliquent à fond, qui ont la conscience professionnelle, la motivation et l'amour du métier sans oublier les absences qui n'étaient pas constatées ce qui selon CHRISTOPHER *il faut saluer* et d'autres qui le font de manière désinvolte, à cet effet FRANCIS et FOTSO soulignent qu'il existe des enseignants qui viennent lisent leur cours et s'en vont parce qu'on les paie. Ainsi les enseignants étaient toujours présents mais n'avaient pas le même engagement dans la formation.

Concernant l'initiation à l'entrepreneuriat, les enquêtés soulignent que l'université avait pris des mesures, pour que cela soit effectif en concevant le cours intitulé création d'entreprise, pour permettre aux étudiants plus dynamiques de s'auto-employer, de faire usage d'un esprit de créativité afin de monter sa propre affaire, étant donné que trouver un

emploi n'est pas une chose facile. FRANCIS et CHRISTOPHER, soulignent que ce cours était purement théorique, qu'il ne leur a été d'aucune utilité parce qu'à la fin ils ne savaient même pas monter un business plan.

L'hypothèse formulée est que **les pratiques pédagogiques n'ont pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.**

5.1.2 Mise en relation des catégories d'analyse

La mise en relation constitue la troisième étape de l'analyse par théorisation ancrée, elle a pour but comme son nom l'indique de mettre en relation les catégories d'analyse c'est-à-dire de trouver le lien qui existe entre les catégories. Ici les questions à se poser sont : *ce que j'ai ici est-il lié à ce que j'ai là ? En quoi et comment est-ce lié ?*

En effet, il a été identifié un lien entre « le dispositif pédagogique » et « les pratiques pédagogiques », dans la mesure où les pratiques pédagogiques font intervenir le dispositif pédagogique. Les enseignants ont besoin d'un dispositif pédagogique dans le processus d'enseignement/ apprentissage pour mener à bien la formation des étudiants, car la qualité de la formation et les enseignements pourraient avoir une influence sur l'ensemble des initiatives des diplômés.

Egalement, un lien a été établi entre la sous-catégorie « contenu de la formation » et la sous catégorie « adéquation formation-emploi ». En effet la qualité des acquis universitaires est considérée comme la conséquence des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés, car le contenu de la formation n'est pas en adéquation avec le marché de l'emploi. Par ailleurs les entreprises ont des critères de recrutement vis-à-vis des diplômés qui sont de plus en plus nombreux. Pour ce faire elles ont besoin des jeunes qualifiés, qui ont de l'expérience en d'autres termes, des meilleurs. De ce fait la formation universitaire des diplômés ne leur a pas permis de trouver immédiatement le travail faute de compétences et du caractère théorique de la formation ce qui causait un handicap à l'insertion professionnelle. Il a fallu la pratique, des formations complémentaires pour que cela soit effectif.

Un autre lien a été établi entre « stages professionnels » et « contenu de la formation ». En effet, le stage permet de toucher du doigt, les réalités du monde professionnel et mettre en pratique les connaissances acquises de manière théorique.

Comme on peut le constater les deux forment un duo, parce que pour faire la pratique on a besoin de la théorie. Cette dernière constitue une base dans la formation. Le stage permet de concilier justement la théorie à la pratique. D'acquérir des savoir-faire, de la technicité, des compétences pour accroître sa productivité en entreprise. Il est considéré comme une formation complémentaire permettant de faciliter l'insertion professionnelle.

5.1.3 L'intégration des différentes composantes

L'intégration a pour but de faire une délimitation de l'étude. Ici les questions à se poser sont : quel est le problème principal ici ? Suis-je en face de quel phénomène en général ? Cette étude porte sur quoi en définitive ?

En effet le problème que soulève cette étude est l'offre de formation dans les universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés de l'université de Yaoundé II SOA.

L'emploi est devenu une denrée rare de nos jours que tout le monde admire, voulant en être propriétaire un jour. La professionnalisation que prône le système LMD était sensée former les jeunes à l'emploi afin de lutter contre le chômage, mais c'est le contraire qui est constaté car les universités de nos jours forment au chômage et cela a une tendance croissante. Les jeunes de plus en plus sont confrontés au problème de chômage et ont les difficultés à s'insérer, étant donné que les emplois sont rares et limités, les exigences des entreprises et l'adéquation formation-emploi. Ce problème fait en sorte que certains se retrouvent souvent dans les emplois qui n'ont rien à voir avec la spécialité étudiée, à faire des petits métiers tout simplement pour être indépendant et être à l'abri du besoin.

La formation à l'université devrait être un avantage à l'insertion professionnelle et non une conséquence, est-ce à cause du dispositif pédagogique ? Des pratiques ? Où du contenu de la formation ? Par ailleurs l'accent doit être mis sur l'adéquation formation-emploi c'est-à-dire qu'un travail doit être fait en amont, par l'université celui de recenser les besoins des entreprises et axer la formation aux besoins y afférents, tout en innovant au niveau des filières d'étude.

L'analyse par théorisation ancrée, a permis de voir à travers les données récoltées sur le terrain que l'offre de formation dans les universités d'Etat est un handicap à l'insertion professionnelle des diplômés. En effet, le caractère théorique de la formation a été déploré par presque tous les enquêtés et tous ont du passer par les stages professionnels où des formations complémentaires pour avoir de l'expérience professionnelle ce qui a

facilité leur insertion professionnelle, malgré que d'autres se retrouvaient dans des emplois précaires.

Au regard de tout ce qui précède, cette étude porte en définitive sur l'offre de formation dans les universités d'Etat notamment ceux de l'université de Yaoundé II SOA. De cette étude, il ressort que la formation à l'université de Yaoundé II est purement et essentiellement théorique dotées de connaissances livresques, gargantuesques c'est-à-dire des savoirs savants ; elle n'associe pas la pratique, par contre les entreprises sont de plus en plus exigeantes, de plus le marché de l'emploi est très compétitif. Donc pour avoir les chances d'être inséré, il faut être compétent, être doté de savoir-faire et de l'expérience professionnelle car ce sont ces critères qui sont recherchés par les entreprises. Le dispositif pédagogique devrait être repensé, de même l'accent doit être mis sur les pratiques pédagogiques pour une meilleure formation des étudiants.

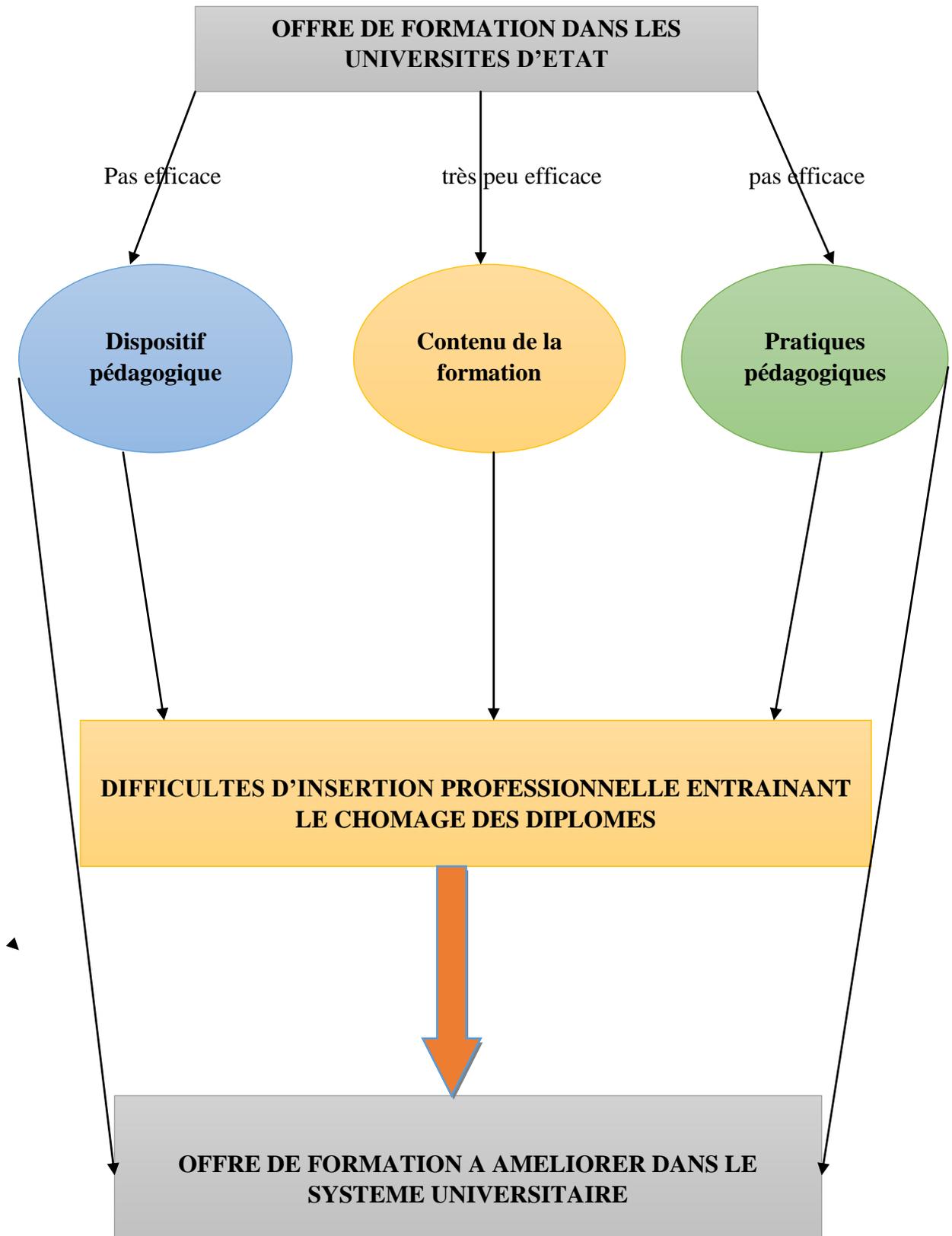
5.1.4 Modélisation du phénomène

La modélisation constitue la cinquième étape de l'analyse par théorisation ancrée. Dans cette étape, il est question d'apporter des réponses aux questions suivantes : *De quel phénomène s'agit-il ? Quelles sont les propriétés du phénomène ? Quelles sont les antécédents du phénomène ? Quels sont les processus en jeu au niveau du phénomène ?*

Par rapport à l'offre de formation dans les universités d'Etat, en se basant toujours sur les données recueillies, il apparaît que les difficultés d'insertion sont dues à un manque de pratique, on a aussi le dispositif pédagogique qui n'est pas accessible à savoir internet, les séminaires de formation et les vidéo conférences qui n'existent pas. Cependant on a aussi un personnel enseignant qui dispense les cours de manière désinvolte en ne s'impliquant pas à fond. Ce qui fait que les diplômés sortent de l'université avec un diplôme et sans compétences ce qui les oblige à la fin de leur cursus académique à faire usage d'autres types de formation tels que : les formations complémentaires dans les cabinets comptables, des stages professionnels pour faciliter leur insertion.

Par ailleurs ces formations ne sont pas accessibles à tous du fait des coûts qu'ils renferment, ceci les orientent donc pour la plupart au chômage où à la conquête des petits métiers à l'exemple du commerce et plein d'autres emplois qualifiés de précaires. Ainsi cette recherche montre que l'offre de formation a une influence sur l'insertion professionnelle des diplômés, que ce soit du point de vue contenu de formation où pratique pédagogique.

Figure n°4: Esquisse de modélisation du phénomène de l'offre de formation des diplômés des universités d'Etat.



5.1.5 Théorisation du phénomène

Au niveau de la deuxième étape de cette recherche intitulée la catégorisation, cinq hypothèses ont été émises énoncées comme suit :

H1 : Le dispositif pédagogique n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA

H2 : Le contenu de la formation n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA

H3 : L'adéquation formation emploi n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.

H4 : Le stage professionnel n'a pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.

H5 : Les pratiques pédagogiques n'ont pas une influence positive sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA.

Il est question dans cette partie de comprendre le phénomène d'offre de formation d'un enquêté à un autre, de questionner les implications théoriques de la synthèse réalisée et par la suite de comparer le construit théorique aux éléments reçus des enquêtés de faire ressortir la théorie à partir des hypothèses correspondant à l'offre de formation. A partir des données recueillies sur le terrain et du discours des enquêtés il ressort que le caractère théorique de la formation est déploré, les pratiques pédagogiques ne répondent pas aux attentes des étudiants en bref la formation à l'université de Yaoundé II n'est pas professionnalisant, des aménagements sont encore à faire dans ce sens. Ainsi, des verbatim des enquêtés, ressort la théorie suivante ; La théorie de **la théorisation des enseignements dans le système universitaire.**

5.2 IMPLICATIONS THEORIQUE ET PROFESSIONNELLES

D'après la théorie du capital humain, il existe un lien entre l'éducation et l'employabilité en ce sens que l'économie finance l'éducation et en retour l'éducation soutient l'économie à travers l'innovation (cercle vertueux). Ainsi, on considère l'éducation comme un investissement, un output, c'est-à-dire, plus on est instruit, plus on est productif et plus on accroît son rendement. Cependant, les individus effectuent parfois des choix entre ce qu'ils vont gagner s'ils continuent avec leur éducation et ce qu'ils vont gagner en entrant dans le système éducatif. Cependant les universités forment les étudiants depuis les

décennies, mais en retour l'économie trouve à peine ses marques. D'où la qualité de la formation. Contrairement à certaines grandes notions (les 4 dragons), qui ont fait l'expérience de l'investissement dans l'éducation et en manque.

Par ailleurs, selon la théorie du capital humain, plus un individu est instruit, plus il a les chances de s'insérer dans le marché de l'emploi et de trouver un emploi décent, en d'autres termes, les connaissances accumulées sont sensées augmenter la productivité et garantir une bonne insertion. Mais dans les universités d'Etat camerounais on constate tout le contraire, car de nombreux diplômés sortent du système éducatif chaque année, et n'arrivent pas à s'insérer dans le marché de l'emploi du fait de leur manque de qualification. On dirait que les universités d'Etat forment au chômage. A cet effet l'investissement dans l'éducation pose des questions sur l'efficacité. On peut donc aisément faire le lien entre l'offre de formation et l'insertion professionnelle

Cette étude est arrivée à la conclusion selon laquelle les diplômés des universités d'Etat, ne sont pas préparés à l'emploi, du fait du système de formation qui est défaillant, ce qui fait en sorte qu'ils éprouvent d'énormes difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi.

Etant donné que la recherche est l'un des rôles du conseiller d'orientation, cette recherche va permettre de trouver des nouvelles stratégies pour améliorer la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etats ; et les processus de professionnalisation des enseignements.

Ainsi pour remédier au problème de difficulté d'insertion dont font face les diplômés, le conseiller d'orientation a pour rôle Cette étude permettra au conseiller d'orientation d'accompagner les étudiants dans leurs choix, dans leur orientation et surtout dans le processus d'insertion professionnel qui est, de nos jours presque inaccessible. De les informer sur l'adéquation formation-emploi s'intéresser sur un aspect fondamental qui est la professionnalisation des enseignements dans les universités d'Etat.

A cet effet, il a été proposé des suggestions, pour une amélioration l'offre de formation ceci en tenant compte du rôle du conseiller d'orientation tel que définit par le cahier de charge.

5.2.1 Aux pouvoirs publics

- Les pouvoirs publics devraient réguler le marché de l'emploi, veiller à ce que la méritocratie soit prônée, car de nombreux génies sont au chômage

- L'offre de travail des diplômés souffre de l'inadéquation par rapport à la demande, ce qui explique les difficultés d'insertion, dans la mesure où le contenu de la formation accorde plus de place à la formation théorique au détriment de la formation pratique. Ces contenus devraient préparer les diplômés à envisager l'éventualité de se mettre à leur propre compte.

- La promotion de la formation par alternance (école-entreprise), qui permettra d'accroître l'expérience des diplômés, de plus en plus exigé par les entreprises ce qui facilitera leur insertion dans de meilleures conditions.

- Professionnalisation des enseignements, un regard beaucoup plus orienté vers la préparation des apprenants à l'entrepreneuriat agricole, tel qu'énoncé lors du conseil de cabinet présidé par le premier ministre chef du gouvernement le 26 mai 2016 ; à savoir la création des incubateurs d'entreprises dans les universités d'Etat, la densification des filières professionnelles soit 27 dans les universités d'Etat en ce qui concerne notre étude.

5.2.2 Aux universités d'Etat

Dans l'optique de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, les universités devraient :

- Signer des conventions, des partenariats, avec les entreprises publiques, privées, parapubliques afin de permettre aux étudiants de bénéficier des stages professionnels dans les entreprises ;
- Pour le suivi des étudiants revoir les effectifs dans les amphithéâtres qui sont jugés très pléthoriques ;
- Prendre des mesures en ce qui concerne les pratiques pédagogiques principalement l'implication du personnel éducatif, afin qu'ils développent tous la conscience professionnelle, la motivation, l'amour du métier;
- Veiller à l'application de l'adéquation formation-emploi afin que les diplômés au sortir du système éducatif puissent répondre aux besoins des entreprises ;

- Rendre plus pratique l'initiation des diplômés à l'entrepreneuriat, pour avoir les stratégies de création d'emploi.

5.2.3 AU MINESUP

A l'endroit du ministère des enseignements supérieurs, faire des innovations en rapport avec les filières d'étude étant donné que la fonction publique ne peut pas employer tous les diplômés. Orienter beaucoup plus l'éducation vers l'auto-emploi et pourquoi pas dans l'agriculture comme l'avait mentionné le président de la république lors de son discours.

Revoir aussi la mise en application du système LMD sur la professionnalisation des enseignements, dans la mesure où depuis son instauration des changements ne sont pas encore visibles dans les universités d'Etat, vu que la formation laisse encore à désirer et les difficultés d'insertion des diplômés tendent à accroître.

5.2.4 Au conseiller d'orientation

- Le conseiller d'orientation universitaire doit vulgariser son rôle, ses missions, se faire connaître dans les amphithéâtres par les étudiants pour pouvoir les approcher et connaître leur importance ;

- Prendre des dispositions lors des préinscriptions, sur l'orientation des étudiants, prendre la peine de leur expliquer les débouchés et les opportunités de chaque filière parce qu'ils ne connaissent pas, ils savent que lorsqu'ils vont par exemple à SOA c'est soit FSJP, soit FSEG ;

- Prendre leur travail à cœur et avec beaucoup de patience, passer les tests d'aptitudes et de métiers aux étudiants avant une quelconque orientation dans une filière d'étude ;

5.2.5 Aux diplômés

- Faire des formations complémentaires pour acquérir des compétences et répondre aux besoins des entreprises ;
- Penser à l'auto-emploi vu la rareté des emplois ;
- Avoir un esprit de créativité, surtout ne pas sélectionner les emplois,
- Etre dynamique et ne pas tout attendre de la formation universitaire ;
- savoir chercher soit même les stages professionnels en entreprise, en déposant les demandes de stage tout en précisant que ce soit non rémunéré pour être rapidement accepté par les entreprises
- Etre toujours à mesure de faire son apport personnel au moment opportun.

CONCLUSION GENERALE

Les difficultés d'insertion sont un problème récurrent dont sont victimes les diplômés de nos jours, en particulier ceux sortant des universités d'Etat plus précisément les diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA. En effet, il était question de comprendre quelle est la cause des difficultés d'insertion des diplômés, si c'est en rapport avec la qualité de l'offre de formation dans lesdites universités. Ainsi, cette étude intitulée l'offre de formation dans les universités d'Etat et l'insertion professionnelle des diplômés : étude menée auprès des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA qui ont été insérés dans les entreprises de la ville de Yaoundé. Par ailleurs, le constat qui pousse à cette étude est que de plus en plus les diplômés des universités d'Etat éprouvent des difficultés à s'insérer professionnellement dans le marché de l'emploi au sortir du système éducatif.

Cependant, dans une démarche de type compréhensive dite exploratoire, dont l'objectif était de comprendre le phénomène décelé, cette étude s'est posée la question de savoir : **La qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat influe t-elle sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG de l'université de Yaoundé II SOA ?** De même des questions spécifiques ont été opérationnalisées comme suit : Le dispositif pédagogique de formation utilisé à l'université de Yaoundé II SOA influe t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion? Le contenu de formation mis en place à l'université de Yaoundé II influe t-il sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion? Les pratiques pédagogiques utilisées à l'université de Yaoundé II SOA influent-elles sur l'insertion professionnelle des diplômés de la faculté des sciences économiques et de gestion?

Le choix de l'échantillon s'est fait par la méthode d'échantillonnage par choix raisonné, parce que les cibles recherchés se faisaient sur un certain nombre de critères précis. Cette recherche s'est faite auprès de cinq diplômés de l'université de Yaoundé II SOA qui ont été insérés professionnellement dans les entreprises.

La méthode d'analyse utilisée et qui répondait à cette étude est la méthode d'analyse par théorisation ancrée. A travers cette méthode d'analyse, il ressort que la formation à l'université de Yaoundé II SOA est purement théorique, dans la mesure où il n'y a pas de pratiques, ni même une période réservée à la pratique des stages.

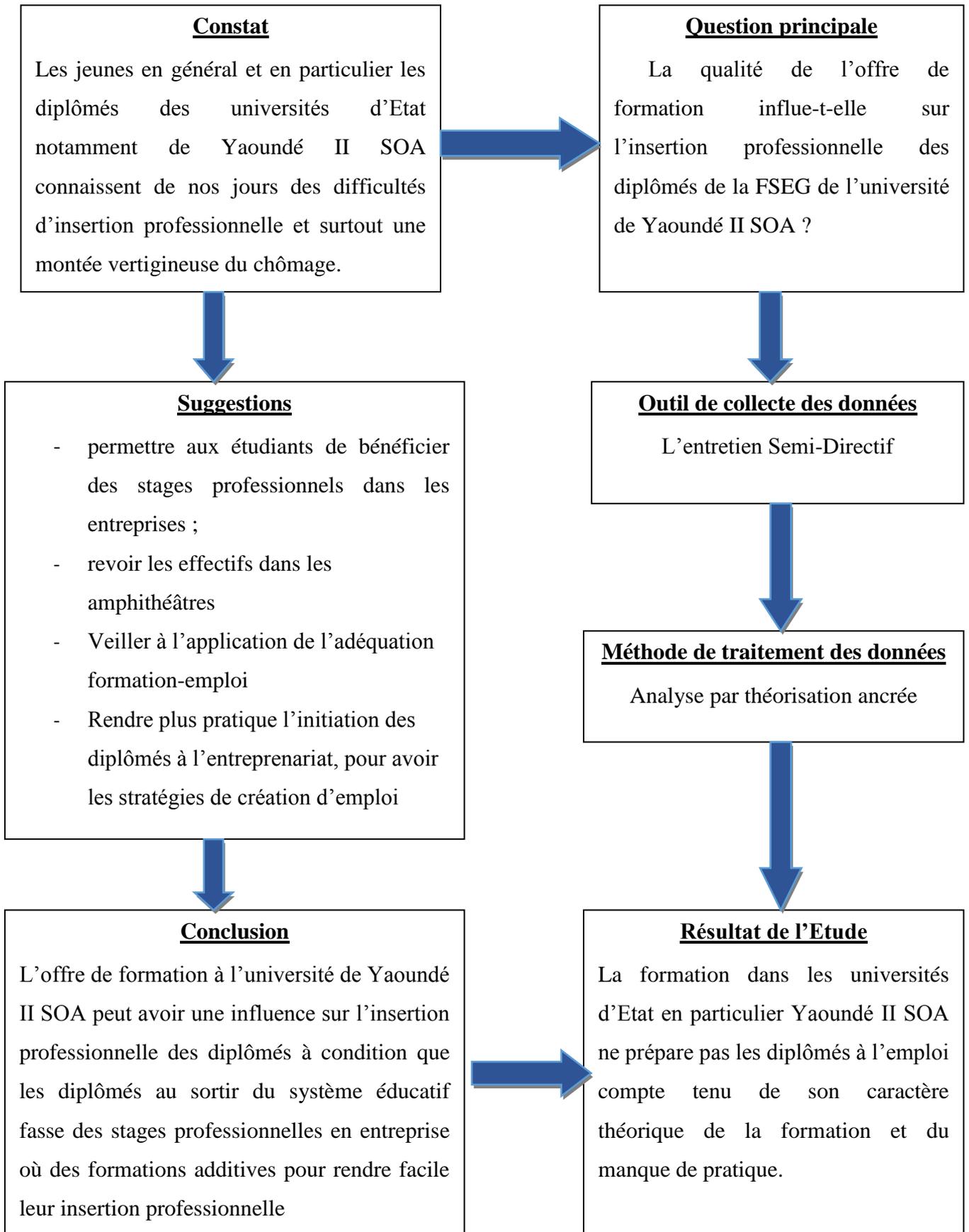
Aussi la formation pour certains ne prend pas en compte la pratique de l'adéquation formation-emploi, ladite formation ne prépare pas le diplômés à l'emploi, ce qui fait que après la formation il y a encore lieu de faire des additives, des formations complémentaires pour faciliter l'insertion professionnelle.

En ce qui concerne l'implication du personnel éducatif, aucune absence n'est notée, mais du moins le plus important reste encore à faire, dans la mesure où les prestations laisse à désirées, en d'autres termes le système de formation est défaillant.

Au regard de tous ces résultats, des hypothèses ont été formulées en rapport avec la qualité de l'offre de formation, qui pourrait où non avoir un lien avec l'insertion professionnelle. De même des suggestions on été émises à l'endroit des universités d'Etat, au MINESUP, aux diplômés, et au conseiller d'orientation.

Dans l'ensemble, cette étude ne peut pas affirmer où confirmer avoir exploré le phénomène de fond en comble, parce que des études ultérieures pourraient être menées afin de vérifier les hypothèses ci-dessus énoncées. De plus en ce qui concerne la qualité de l'offre de formation plusieurs paramètres peuvent encore entrer en jeux.

Figure n°5 : Diagramme synthétique de résolution du problème



REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Albarello. (2003). Apprendre à chercher : *l'acteur social et la recherche scientifique*. 2^{ème} édition de Boeck supérieur.
- Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal : Centre éducatif et culturel.
- Berlson. (1952). *Les enquêtes sociologiques*. Paris : A. collin.
- Bourdon, S. (2001). *Les jeunes de l'école à l'emploi*. Paris: l'hyperactivité.
- Bureau international du travail. (2008). *Tendance mondiale de l'emploi des jeunes*. Genève.
- Campenhoudt, L., et Quivy, R (2006). *Manuel de recherche en science sociale*. Paris : Dunod.
- [Champy](#), P. et [Etévé](#). (2005). *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*. Comme adaptation à la précarité au Québec. Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord, 73-85.
- Darling-Hammond, (2005). Education and training 2020 thematic working group professional development of teachers.
- Decret N°2001 / 041 du 19 Février 2001 portant organisation des établissements scolaires
- Depelteau, F. (2003). *La démarche d'une recherche en science humaine*. Bruxelles : Les presses universitaires de Laval.
- Dumartin, S. (1997). formation-emploi quelle adéquation ? *Economie et statistique* 303 (1), 59-80 récupéré du site <http://www.persee.com>
- Dumont, C. (2008). 25 ans de politique d'insertion des jeunes : quel bilan ? *Avis et rapport du conseil économique, social et environnemental*. N°31. Récupéré du site <http://www.ladocumentation> française.fr
- Durand, C. (2003). *L'alternance comme dispositif d'apprentissage*, <http://www.cadredesante.com/spip/spip.php>? Article 143.
- Encyclopédie de l'économie de l'éducation en ligne 2010 ;
- Encyclopédie universelle Larousse 2002

Escourou, N. (2010). Le stage : lien privilégié entre formation et emploi. Dijon : (colloque RESUP à Dijon-2008). Version 1, juin.

Felouzis, G. (2008). Des mondes incertains : université, diplôme et emploi. *Formation Emploi*. Revue française des sciences sociales, p 101, 135-147.

Fohopa, R., Garo, O., et Mortelette, J.P (2006). *L'emploi et la formation professionnelle au cameroun. Enquête génération 2000*. Yaoundé : imprimerie Saint Paul.

Fond national de l'emploi : la démarche de recherche d'emploi. Consulté en mars 2015 à l'adresse <http://www.frecm.org/index.php/demarche-recherche-d'un-emploi>.

Fonkoua, P (2006). *Quel futur pour l'éducation en Afrique ?* Paris : Harmattan.

Fonkoua, P. (2000). *De l'économie informelle à l'économie formelle : une question de l'éducation à la qualité, in Economie informelle et développement dans les pays du Sud à l'Ere de la mondialisation*. Yaoundé : presses universitaires de Yaoundé.

Fournier, G. (2002). L'insertion socioprofessionnelle vers une compréhension dynamique de ce que pensent les jeunes. p 365-387.

Fozing, I., et Mbogning, C. (2013). L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation. Quel niveau de connaissance du Système LMD chez les conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II ? *Revue de l'Association Francophone internationale de la recherche scientifique en éducation*, N° 9, p 31-52.

Giret, J., et Issehane, S. (2010). L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle : le cas des diplômés de l'enseignement supérieur, *cereq*, septembre.

Gotman, A., et Blanchet, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Nathan

Grawittz, M, (1990). *Méthode de recherche en science sociale*. Paris : Dalloz.

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.

Kisso, B. (2007). *Choisir un métier le rôle des parents*. Yaoundé : colorix

Laramée, A., et Vallée, B. (1991). [La recherche en communication](#). Sillery : Presse Universitaire Québec.

Le Petit Robert. 1971, nouvelle édition revue, corrigée et mise à jour pour 1982

- Loi d'orientation N°005 du 16 Avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur.
- Mélanie, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée, illustration des apports et des limites de la méthode. *Recherche qualitative*. 435-452.
- Mvesso, A. (1998). *L'école malgré tout : condition d'une contribution de l'école à l'essor Africain*. Yaoundé : Presses Universitaire de Yaoundé.
- Mvesso, A. (2008). *Comprendre les crises de l'université Camerounaise*. Yaoundé : Presses Universitaire de Yaoundé.
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahier de recherche Sociologique*, p.147-181.
- Pegnyemb, D. (2011). *Enseignement supérieur et orientation* cours pour conseiller d'orientation, niveau V. Yaoundé : ENS.
- Peladeau et Mercier. (1993). Approche qualitative et quantitative en évaluation des programmes. *Sociologie et société*, 25, 2. Les presses universitaires de Montréal.
- Perrenoud, (2011). [Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage](#). Paris : ESF.
- Quivy, R. et Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : dunod.
- Trottier, C. (1995). Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle. Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. *Perspectives théoriques et méthodologiques*. Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 15-39.
- Tsafack, G. (2004). *Méthodologie générale de la recherche en éducation*. Yaoundé : CUSEAC
- Vincens, J. (1981). Problématique générale de l'insertion professionnelle. Dans Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires. Toulouse, *Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi*.
- Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation Emploi*, n° 60, 21-36.
- Weisser, M. (2010). Dispositif didactique ? Dispositif pédagogique ? Situations d'apprentissage .4 (13).

ANNEXES

ANNEXE 1 : ATTESTATION DE RECHERCHE

ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Thème: offre de formation dans les universités d'Etat et insertion professionnelle des diplômés : étude menée auprès des diplômés insérés de l'université de Yaoundé II SOA

L'étudiante **NGO IKOUBA Madeleine Carine Flore**, élève conseiller d'orientation à l'ENS Yaoundé.

J'accepte.....
.....
.....

De participer à la recherche réalisée par NGO IKOUBA Madeleine Carine Flore, élève conseiller d'orientation dans le cadre du mémoire de fin de formation à l'ENS. L'objectif de l'étude est de voir si la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat influe sur l'insertion professionnelle des diplômés

Avant d'accepter de participer à cette recherche, veuillez prendre le temps de lire les renseignements qui suivent : ce formulaire de consentement vous explique les buts. De ce projet de recherche et ses procédures. Nous vous invitons à posez toutes les questions que vous jugez utiles.

Cette recherche a pour but d'étudier **Offre de formation dans les universités d'Etat et Insertion professionnelle des diplômés.**

L'entrevue, de type individuel se présentera dans le lieu de votre choix. Elle aura une durée de 15 à 20 min maximums ; et sera enregistrée avec un dictaphone ou un téléphone. Vous pouvez mettre fin à l'entretien à tout moment, sans avoir à fournir des raisons et sans aucun préjudice. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important de prévenir le chercheur responsable dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant, incluant les enregistrements seront alors détruits. Dans les travaux produits, vous pourrez être identifié par un nom fictif pour assurer votre confidentialité.

Les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport. Les divers documents de recherche sont codifiés et seul le chercheur aura accès à la liste des noms et des codes.

Votre collaboration est très précieuse pour cette recherche, je vous remercie vivement d'y participer.

NGO IKOUBA Madeleine Carine Flore

Courriel : icarineflore@yahoo.fr;

tel : 690237009 / 675879616

Signature de l'enquêté

signature du consultant

Date

Date

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN

La recherche que nous ambitionnons de mener s'articule autour de quatre (4) thèmes. Ainsi dans le but d'être mieux éclairer sur notre thématique intitulée : **Offre de formation dans les universités d'Etat et insertion professionnelle des diplômés**, se veut une thématique plus participative pour rendre crédible notre recherche. C'est la raison pour laquelle nous sollicitons votre contribution pour plus amples informations.

Sexe :

Age :

Date d'entrée à l'université :

Date de sortie à l'université :

Diplôme le plus élevé à l'université :

Spécialité étudié à l'université :

Nombre d'année au chômage :

Diplôme avec lequel vous avez postulé pour l'emploi :

Temps d'ancienneté au poste :

Points abordés dans le guide d'entretien

Catégorie centrale: la qualité de l'offre de formation dans les universités d'Etat

Première partie : le dispositif pédagogique utilisé à l'université

Sous-catégorie 1 : accès à internet

Q 1 : Avez-vous accès à internet dans le campus vous permettant de faire des recherches ?

Sous-catégorie 2 : séminaire de formation

Q 2 : Fait-on participer les étudiants aux séminaires de formation cadrant avec la spécialité étudié?

Sous-catégorie 3 : vidéo conférences

Q 3 : Organise t-on des vidéo conférences dans le campus sur les thèmes qui sont d'actualité ?

Deuxième partie: le contenu de la formation mis en place à l'université

Sous-catégorie 1 : formation théoriques

Q 4 : La formation théorique reçue à l'université permet-elle de dire qu'on est suffisamment prêt pour se lancer dans le monde du travail ?

Q 5 : Pensez-vous que le caractère théorique de la formation soit à la cause de l'inefficacité des diplômés à s'insérer dans le marché de l'emploi ?

Thème 3 : les pratiques pédagogiques utilisées à l'université

Sous-catégorie 1 : implication du personnel éducatif

Q 6 : Que pensez-vous de l'implication du personnel éducatif dans la formation académique ?

Sous-catégorie 2 : pratique des stages

Q 7 : La formation à l'université prévoit-elle une période pour la pratique des stages académique en entreprise?

Sous-catégorie 3 : initiation à l'entrepreneuriat

Q.8 : Existe-t-il des cours à l'université sur l'initiation des étudiants à l'entrepreneuriat ?

Sous-catégorie 4 : adéquation formation emploi

Q.9 : Que pensez-vous de l'adéquation formation-emploi ? Les filières disponibles correspondent-elles au besoin du marché de l'emploi ?

Thème 4 : qualifications appropriées

Sous-catégorie 1 : profil demandé par les entreprises

Q.10 : Prenez-vous le soin d'identifier au préalable les profils demandés par les entreprises avant de choisir votre filière d'étude ?

Sous-catégorie 2 : adaptation du diplôme à l'emploi

Q.11 : Pensez-vous que le diplôme seul suffise pour assurer une adaptation du diplômé à l'emploi ?

Sous-catégorie 3 : sélectivité des diplômes

Q.12 : Avec l'étroitesse de l'activité socioéconomique du Cameroun pensez-vous qu'une demande supérieure à l'offre soit la cause de la sélectivité des diplômes ?

Merci pour votre participation