

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE DE CURRICULA

ET

EVALUATION

\*\*\*\*\*

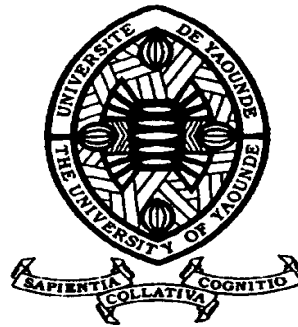
CENTRE DE RECHERCHE ET DE

FORMATION DOCTORALE EN «

SCIENCES

HUMAINES, SOCIALES ET

EDUCATIVES »



REPUBLIC OF CAMEROUN

*Peace – Work – Fatherland*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

CURRICULUM

AND EVALUATION

\*\*\*\*\*

POSTGRADUATE SCHOOL FOR

THE

SOCIAL AND EDUCATIONAL

SCIENCES

**PROGRAMMES DE FORMATION UNIVERSITAIRE  
ET EMPLOYABILITE : CAS DE LA FILIERE DROIT  
PRIVE DE LA FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ET  
POLITIQUES DE L'UNIVERSITE DE YAOUNDE II (SOA)**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de master en  
sciences de  
l'éducation

Par : **AZANG AZANG Bertrand Wilson**

Licencié en science de l'éducation

Spécialité psychopédagogie

Sous la direction de

**M. FOZING Innocent**

**Maître de conférences**

Année Académique : 42705



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	i
<b>DEDICACE</b> .....	ii
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	iii
<b>LISTE DES ABREVIATIONS</b> .....	iv
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	v
<b>LISTE DES SCHEMAS ET FIGURES</b> .....	ix
<b>RESUME</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	1
<b>PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE</b> .....	4
<b>CHAPITRE 1: PROBLEMATIQUE</b> .....	5
<b>CHAPITRE 2 : INSERTION THEORIQUE DE L’ETUDE</b> .....	19
<b>DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE</b> .....	66
<b>CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L’ETUDE</b> .....	68
<b>CHAPITRE 4 : PRESENTATION, ANALYSE DES DONNEES ET VERIFICATION DES HYPOTHESES</b> .....	85
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSIONS</b> .....	119
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	129
<b>REFERENCES BIBIOGRAPHIQUES</b> .....	134
<b>ANNEXES</b> .....	137
<b>TABLE DE MATIERES</b> .....	145

*A*

*Ma tendre et affectueuse grand-mère EKANGA BEKONO Jeanne veuve ONGONO  
AZANG*

## REMECIEMENTS

La réalisation de ce document n'aura été possible que grâce aux contributions intellectuelles, morales, matérielles de certaines personnes. Qu'elles trouvent en ces mots ma profonde gratitude. Je pense d'emblé :

- Au professeur FOZING Innocent qui a bien voulu assurer la direction de ce travail et dont les remarques pertinentes nous ont été d'un grand apport.
- A tous les enseignants des sciences de l'éducation de l'unité de recherche et de formation doctorale (URFD) en science de l'éducation et Ingénierie éducative dont les riches enseignements m'ont été d'un apport très considérable pour la réalisation de ce mémoire.
- A tous mes camarades de l'unité de formation doctorale en science de l'éducation en particulier madame TEMATIO Angèle et NDOUGMO Irène pour leur motivation et multiples conseils à ma personne.
- Au professeur NTONO TSIMI Germain chef de division des affaires académiques, de la scolarité et de la recherche de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa pour sa disponibilité à répondre à toutes nos préoccupations liées à nos travaux et son orientation à l'accès aux informations.
- A madame ETONDE Eva chef de service des diplômes, recherche et programmation de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.
- Monsieur TEKAM Basile chef de bureau du courrier de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa pour ses multiples conseils qui ont œuvré à la bonne orientation de notre problème d'étude.
- A madame NGAH-NGONDA Mireille secrétaire particulière du vice doyen de la programmation et des affaires académiques de la faculté des sciences juridiques et politiques pour son orientation et la mise en ma disposition des documents capitaux enfin de mener à mieux la rédaction de ce mémoire.
- A monsieur SAMBOGA SITECK Guillaume chargé d'étude au secrétariat général de la présidence de la république, division des affaires sociales et culturelles pour son soutien financier et moral.
- A ma grande famille NGONO AZANG et MVONDO Etienne, pour son soutien
- A mon Dieu créateur du ciel et de la terre qui sans lui, rien de ce travail ne serait accompli,

## LISTE DES ABREVIATIONS

- P.I.B : Produit Intérieur Brute.
- B.I.T : Bureau International du Travail.
- F.N.E : Fond National de l'Emploi.
- O.I.T : Organisation Internationale du Travail.
- A.P.C : Approche Par les Compétences.
- F.S.J.P : Faculté des Sciences Juridiques et Politiques.
- F.S.E.G : Facultés des Sciences Economiques et de Gestion.
- P.T.C.U : Programme de Troisième Cycle Universitaire.
- P.F.G.P.E : Programme de Formation en Gestion de Politique.
- I.R.I.C : Institut des Relations Internationales du Cameroun.
- I.N.S : Institut Nationale de Statistique
- U.N.E.S.C.O : Organisations des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture.
- U.R.F.D : Unité de Recherche et de Formation Doctorale.
- V.I : Variable Indépendante
- V.D : Variable Dépendante.
- H.G : Hypothèse Générale.
- H.R : Hypothèse de Recherche.
- Ha : Hypothèse alternative
- Ho : Hypothèse nulle
- ddl : degré de liberté
- D.S.C.E : Document de Stratégie pour la Croissance de l'Emploi.
- H.C.P : Haut-Commissariat Plan.
- P.A.A.F.E : Programme d'Appui à l'Adéquation Formation Emploi.
- A.N.A.P.E.C : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences.
- D.S.P : Document de Stratégie du Pays.
- SPSS: Statistical Package for the social sciences.

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Catégories et typologies des méthodes d'enseignement .....	28
Tableau 2: Fiche d'élaboration d'une fiche didactique d'enseignement .....	55
Tableau 3: Opérationnalisation de la variable indépendante 1 .....	59
Tableau 4: Opérationnalisation de la variable indépendante 2 .....	59
Tableau 5: Opérationnalisation de la variable indépendante 3 .....	59
Tableau 6: Opérationnalisation de la variable dépendante .....	60
Tableau 7: Plan factoriel.....	70
Tableau 8: Présentation de la population accessible des licenciés .....	75
Tableau 9: Présentation de la population accessible des enseignants .....	76
Tableau 10: Présentation de l'échantillon des licenciés .....	76
Tableau 11: Présentation de l'échantillon des enseignants en droit privée .....	77
Tableau 12: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport aux genres..	83
Tableau 13: Distribution des répondants selon leurs âges .....	83
Tableau 14: Distribution des répondants de la religion.....	84
Tableau 15 : Distribution des répondants par rapport à l'année d'obtention de la licence .....	84
Tableau 16: Distribution des répondants par rapport à l'année d'employabilité conformément à ma formation initiale.....	85
Tableau 17: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport aux enseignements reçus qui les outillent à maîtriser les démarches à suivre pour des problèmes juridiques.....	85
Tableau 18: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport à la question si les leçons reçus permettent de faire usage des différents recours juridiques pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice .....	86
Tableau 19: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport à la question si connaissances reçues lors de la formation, donnent les techniques nécessaire à analyser et à résoudre des problèmes juridiques .....	86
Tableau 20: Distribution des répondants selon la question, mes cours en voies d'exécutions me permettent de automatiquement de répondre aux exigences du domaine après ma formation .....	87

<b>Tableau 21: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question mes cours en procédures civiles me permettent automatique de répondre aux exigences du domaine après ma formation .....</b>	<b>87</b>
<b>Tableau 22: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question mes cours après ma formation peuvent me permettre d'exécuter les tâches liées au métier de magistrat .....</b>	<b>88</b>
<b>Tableau 23: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation. ....</b>	<b>88</b>
<b>Tableau 24: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes .....</b>	<b>89</b>
<b>Tableau 25: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque l'accent est mis sur les activités de l'enseignant au détriment de celles de l'apprenant.....</b>	<b>89</b>
<b>Tableau 26: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le cheminement et la conduite est imposée par l'enseignant pendant le cours .....</b>	<b>90</b>
<b>Tableau 27: Distribution des répondants selon leurs opinions; les méthodes proposées par l'enseignant sont celles qu'on retrouve dans le milieu professionnel .....</b>	<b>90</b>
<b>Tableau 28: Distribution des répondants selon leurs opinions; pendant la formation, l'enseignant prend en compte nos besoins réels de formation et nos difficultés .....</b>	<b>91</b>
<b>Tableau 29: Distribution des répondants selon leurs opinions; l'enseignant demande votre avis en classe avant d'aborder une notion du cours.....</b>	<b>91</b>
<b>Tableau 30: Distribution des répondants selon leurs opinions, l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation.....</b>	<b>92</b>
<b>Tableau 31: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque les tests oraux ou écrits en début de cours en rapport avec les cours précédents ou les nouveaux .....</b>	<b>92</b>
<b>Tableau 32: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le test à mi-parcours du cours et des observations faites pour améliorer son travail .....</b>	<b>93</b>
<b>Tableau 33: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le test est en fin de session et permet de mesurer les aptitudes et connaissance des différents enseignements .....</b>	<b>93</b>
<b>Tableau 34: Distribution des répondants selon leurs opinions, mon évaluation en classe tient compte de la pratique professionnelle en entreprise .....</b>	<b>94</b>
<b>Tableau 35: Distribution des répondants selon leurs opinions, l'évaluation en formation me permet de découvrir mon véritable niveau dans mon domaine de spécialisation.....</b>	<b>94</b>

<b>Tableau 36: Distribution des répondants selon leurs opinions, en dehors d'une évaluation théorique en classe, je bénéficie d'une évaluation pratique liée à mon domaine de spécialisation .....</b>	<b>95</b>
<b>Tableau 37: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve que notre employabilité à réussit ? .....</b>	<b>95</b>
<b>Tableau 38 : Distribution des répondants selon leurs opinions lorsqu'avoir un cabinet d'étude de notaire ou travailler dans ce cabinet signifie que l'employabilité est effective. ....</b>	<b>96</b>
<b>Tableau 39: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque travailler comme magistrat où dans un service rattaché à ce domaine signifie-t-il que l'employabilité est effective ?.....</b>	<b>96</b>
<b>Tableau 40: Distribution des répondants selon leurs opinions, un travail en rapport avec votre formation initiale est preuve que votre employabilité a réussit .....</b>	<b>97</b>
<b>Tableau 41: Récapitulatif du traitement des observations.....</b>	<b>98</b>
<b>Tableau 42: croisement les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique influencent-ils l'accès à l'emploi? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?.....</b>	<b>99</b>
<b>Tableau 43: Tests du Khi-deux .....</b>	<b>100</b>
<b>Tableau 44: Mesures symétriques .....</b>	<b>100</b>
<b>Tableau 45: lecture du test de contingence .....</b>	<b>101</b>
<b>Tableau 46: Récapitulatif du traitement des observations.....</b>	<b>101</b>
<b>Tableau 47: croisement Lorsque l'enseignant lit, explique/comment et vous prenez passivement les notes, cela influence-t-il l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?.....</b>	<b>102</b>
<b>Tableau 48: Tests du Khi-deux .....</b>	<b>102</b>
<b>Tableau 49: Mesures symétriques .....</b>	<b>103</b>
<b>Tableau 50: lecture du test de contingence .....</b>	<b>103</b>
<b>Tableau 51: Récapitulatif du traitement des observations.....</b>	<b>104</b>
<b>Tableau 52: croisement Le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements influencent-ils l'accès à l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?.....</b>	<b>105</b>



<b>Tableau 53: Tests du Khi-deux .....</b>	<b>105</b>
<b>Tableau 54: Mesures symétriques .....</b>	<b>106</b>
<b>Tableau 55: lecture du test de contingence .....</b>	<b>106</b>
<b>Tableau 56: Récapitulatif du test d'hypothèses avec le test Khi-deux carré .....</b>	<b>107</b>
<b>Tableau 57: Effectifs et Pourcentage par genre .....</b>	<b>107</b>
<b>Tableau 58: Effectifs et pourcentage des répondants par rapport aux Nombres d'années de service .....</b>	<b>108</b>
<b>Tableau 59: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à la formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement .....</b>	<b>108</b>
<b>Tableau 60: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport au Diplôme le plus élevé .....</b>	<b>109</b>
<b>Tableau 61: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à Formation continue reçue en didactique.....</b>	<b>109</b>
<b>Tableau 62: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à effectivité des séminaires de recyclage reçu en didactique .....</b>	<b>110</b>
<b>Tableau 63: résultat de la première hypothèse.....</b>	<b>111</b>
<b>Tableau 64: résultat de la deuxième hypothèse .....</b>	<b>111</b>
<b>Tableau 65: résultat de la troisième hypothèse .....</b>	<b>112</b>

## LISTE DES SCHEMAS ET FIGURES

**Schéma 1** : formation inadaptée

**Schéma 2** : formation inadaptée

**Schéma 3** : modèle explicatif de la relation entre les deux variables de l'étude : les programmes de formations et l'employabilité

**Schéma n°4** : système didactique

**Schéma n°5** : Questionnement didactique

## RESUME

Ce mémoire porte sur les programmes de formation universitaire et l'employabilité. A l'université de Yaoundé II Soa, le phénomène du chômage des étudiants licenciés en droit privé se vit de façon récurrente dans cette localité et au Cameroun en général. Après la formation effectuée, beaucoup d'étudiants face au monde du travail ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur formation initiale.

Nous nous sommes posés la question de savoir si les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de Yaoundé II Soa. L'objectif général est d'évaluer les programmes de formation universitaire des étudiants.

Notre hypothèse générale est : les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. Celle-ci a donné lieu à trois autres hypothèses

H.R.1 : les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

H.R.2 : les méthodes d'enseignement-apprentissage ont une influence significative dans l'accès à un emploi pour les étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

H.R. 3 : les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons mené notre enquête par un questionnaire et une grille d'entretien. Les données recueillies, ont été traitées à l'aide des outils statistiques tels que : le test du khi-deux carré et de l'ANOVA.

Au regard de cette analyse, toutes nos hypothèses de recherche sont confirmées. Cela signifie qu'il existe une relation significative entre les programmes de formation universitaire et l'employabilité, d'où plusieurs discussions.

## ABSTRACT

The aim of this research is to lay down the employability and the curriculum University programme. Yaoundé II University of Soa is situated in the Sub-region of Mefou and Afamba, the unemployment of student in their Private Law Degree in that locality and in Cameroon in general is a recurrent phenomenon. Therefore, after completing their initial Degree in Private Law, students are unable to find a job in the Law industry.

Henceforth, we raised the question to know if the studied curriculums of Private Law from the University of Soa have a significant impact in the lack of employability currently facing the students.

The main objective of our research is to assess if the students Degree programme has an overwhelming bearing on the employability possibilities of the students once graduated.

The following common hypothesis is put forward to answer this question: the curriculum programme in Private Law enables student to be fully competitive in the job market. As a result, three different hypotheses can be looked at.

H.1: The subjects studied in Yaoundé II University are fully efficient to enable the Private Law students to be competitive in the job market.

H.2: The Teaching and learning methods in Yaoundé II University are fully adopted to boost the employability of students.

H.3: The learning assessments in Yaoundé II University are appropriate to meet the employability needs of the students.

To verify our hypotheses, we conducted a survey including a questionnaire and interviews. The acquired results from the survey of students and the interviewers have been analyzed using statistic tools such as: Chi-square tests and ANOVA tests.

In the light of this analysis, all our research hypotheses were confirmed. This undoubtedly means that, there is a real link between the student's curriculum and the setback in the employability of the students, a situation sparking many discussions and debates.

# *INTRODUCTION GENERALE*

Le problème de l'emploi est un phénomène sans frontière qui affecte plusieurs pays du monde entier, du continent africain et du Cameroun en particulier. Ses effets peuvent être graves : le chômage, le crime, la délinquance juvénile, le banditisme. En effet, la multiplication de l'emploi dans nos sociétés a des implications directes dans nos sociétés. La survie et le développement individuel requièrent un ensemble d'instruments aussi bien cognitifs que psychomoteurs et affectifs qui permettent à chacun l'obtention d'un emploi dans son pays ou dans le monde entier. Ainsi une bonne formation donnée aux individus et personnes contribue au développement économique.

C'est pourquoi une meilleure compréhension des causes et conséquences des problèmes de l'emploi peut nous aider à produire des solutions potentielles. En effet, cette étude a pour objectif de traiter la problématique de l'emploi, au Cameroun en particulier, avant de se concentrer sur l'analyse de ce phénomène au sein de l'université de Yaoundé II. Cette analyse servira à démontrer les dimensions du problème et ses raisons majeures dans l'inadéquation entre les programmes de formation et l'employabilité.

Selon le rapport d'une étude menée par l'observatoire des jeunes et société en 2003, le chômage des jeunes étudiants diplômés était en 1990 à 10,7% ; et 11,3%. Le BIT quant à lui montre qu'au niveau régional, les deux grandes métropoles qui sont les régions les plus urbanisées du pays, réalisent les taux de chômage les plus élevés se situant entre 25,6 et 21,5 respectivement pour Douala et Yaoundé en 2001. Ces organismes, déclarent que 70 millions de jeunes diplômés entre 15 et 24 ans étaient en chômage en 2011 ; la situation qui continue à s'intensifier de nos jours.

Ce rapport indique que les principales causes expliquant ce phénomène seraient l'inadéquation entre les programmes de formation et les besoins du monde du travail. Un taux de chômage qui s'élève jour après jour suite à la non compatibilité entre la formation et l'emploi mérite notre attention et interpelle les pouvoirs politiques, les planificateurs de l'éducation, les responsables de l'éducation, les enseignants, les parents, la communauté éducative de SOA (Yaoundé II), et la communauté nationale. Le sujet n'intéresse pas seulement les concepteurs de programmes de formation, les étudiants en formation dans nos établissements supérieurs et les économistes qui voient dans l'éducation un investissement rentable, mais aussi toute la société nationale. Nos observations sont beaucoup plus orientées sur les étudiants du cycle licence en droit privé. Car le constat observé montre que, plusieurs étudiants finissant leur cycle de formation de licence, n'arrivent malheureusement pas à avoir

un emploi après l'obtention du diplôme. Nous avons donc jugé qu'une réflexion scientifique pouvait s'effectuer.

Pour réaliser cette étude, nous avons opté pour une enquête par interview et questionnaire. La raison est que nous cherchons plus à donner une image précise de ce phénomène : celui de la non employabilité des étudiants diplômés du cycle licence en droit privé dans l'université de Yaoundé II SOA.

L'objectif principal de cette recherche est d'évaluer l'adéquation entre les programmes de formation universitaire et l'employabilité des étudiants. Programmes auxquels il faudra trouver quelques remédiassions. Nous formulons une hypothèse générale et trois hypothèses de recherche dont la vérification se fera à l'aide d'un certain nombre d'outils statistiques (descriptives et différentielles) dont le détail sera donné un peu plus loin.

L'étude s'articule autour de deux grandes parties d'inégales dimensions :

- Première partie : cadre théorique. Elle comprend deux chapitres.
  - Problématique de l'étude,
  - Insertion théorique de l'étude.
- Deuxième partie : cadre méthodologique et opératoire. Elle comprend :
  - La méthodologie de l'étude ;
  - Présentation des résultats et vérification des hypothèses ;
  - Interprétations des résultats et suggestions.

*PREMIERE PARTIE :*  
**CADRE THEORIQUE**



## CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE

La problématique est : « l'ensemble des hypothèses, des orientations, des problèmes envisagés dans une théorie, dans une recherche ». Grawitz (2004 : 326). Ce premier chapitre nous permet de décliner sans ambiguïté la préoccupation et le problème précis de cette étude. Ainsi nous aborderons les points suivants : Contexte de l'étude, formulation du problème, les questions de recherche, les objectifs de l'étude, les hypothèses de l'étude, l'intérêt de l'étude et la délimitation de l'étude.

### 1 – 1- CONTEXTE DE L'ETUDE

L'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande sur le marché de l'emploi entraîne de graves phénomènes d'abandon dans les aspirations sociales et professionnelles. Pour les diplômés du supérieur, le rétrécissement du marché de l'emploi, l'absence de recrutement et paradoxalement l'arrivée des nouveaux licenciés et docteurs, sur le marché de l'emploi sans compétences à la fin de chaque année académique suscite chez eux découragement et remises en question diverses, des différentes formations effectuées. Ce phénomène d'accroissement du nombre de diplômés et de rareté de l'emploi a pour conséquence l'inversion du sens traditionnel de la mobilité sociale. Les étudiants licenciés, maîtres ou même docteurs n'ayant plus les moyens d'accéder aux carrières administratives ou de changer de position sociale par le truchement de leurs diplômes revoient à la baisse leurs prétentions antérieures et se reconvertissent dans les tâches totalement éloignées de leur formation initiale. Ils deviennent veilleurs de nuit, boulangers, conducteurs de taxi, détenteurs de débits de boissons, gérants de bistrot, épiciers, etc. en attendant parfois sans fin de trouver mieux ailleurs.

Avoir le Baccalauréat, une Licence, un Master ou un Doctorat n'autorise plus l'accès immédiat à une activité lucrative ou un emploi décent. Dans le meilleur des cas, cela permet un changement d'activité mais non pas un changement de statut. Conduire un taxi ou tenir un débit de boisson à l'issue des études universitaires, « n'a pas plus de valeur aux activités agricoles ou pastorales alors qu'initialement dans l'esprit des étudiants comme dans celui de leurs parents, investir dans l'éducation équivalait à une préparation à la bourgeoisie du diplôme » (Maingari, 1997) « et une rupture définitive d'avec le paysannat ou tout ce qui peut être directement associé » (Erny, 1977).

Le Bureau International du Travail relève également que, presque tous les pays ont le plus grand mal à réorganiser leurs systèmes d'éducation et de formation pour faire face à l'évolution de la demande de compétences et améliorer les possibilités de formation, de travail. S'assurer que les jeunes prennent un bon départ dans la vie professionnelle est une préoccupation que partagent tous les pays et une priorité de l'agenda du travail décent. L'un des éléments déterminants est la capacité des jeunes à trouver et à concevoir un emploi décent en tant que salarié ou travailleur indépendant. Il est risqué pour un employeur d'investir dans les nouvelles technologies de production si les travailleurs n'ont pas les compétences voulues pour s'adapter et l'état d'esprit nécessaire à un apprentissage constant. Le chômage des jeunes reste généralement un problème majeur.

Les compétences des diplômés ne correspondent pas vraiment à celles requises par les employeurs, ce qui a conduit à s'interroger sur les contenus et la qualité de l'enseignement supérieur. Le problème de l'emploi des jeunes est en partie dû à la pertinence de leurs acquis et leurs savoirs, au regard des besoins du marché du travail. Pour y remédier il faut alors mettre un service d'orientation professionnelle à la disposition des jeunes ; concevoir de nouvelles normes professionnelles ou réviser celles qui existent pour la valorisation du niveau d'instruction et de formation en améliorant les partenariats avec le secteur de l'emploi. Assurer la qualité de l'enseignement et de la formation en mettant en place des systèmes nationaux de qualification professionnelle, de formation fondée sur la compétence et l'évaluation des qualifications.

Selon les estimations les plus récentes du Haut-commissariat au Plan (HCP) en fin 2012, près de 500 000 jeunes dont 300 000 sans aucune qualification ni diplôme, arrivent chaque année sur le marché du travail avec une diversité de profils. Cette situation est d'autant plus critique, pour un point de croissance, entre 15 000 et 20 000 postes de travail, dans un contexte où la croissance moyenne au cours des dix dernières années a été de 4,9% avec des postes non pourvus dans des secteurs comme le BTP et la santé. La croissance devra atteindre 6% pour absorber les nouveaux arrivants.

En plus de la nécessité d'améliorer la performance économique notamment la consolidation de la dynamique du secteur privé en vue de la création d'emplois, la réforme du système éducatif s'avère impérative. Pour répondre à ce défi, le Maroc a développé de nouvelles stratégies sectorielles 2012-2016. Ces stratégies visent, entre autres le renforcement de l'adéquation entre la formation et l'emploi par la diversification et la création de filières

adaptées aux branches économiques ; le développement des liens entre le monde de l'éducation/formation et le monde du travail, l'encouragement de la recherche et de l'innovation ; et le développement chez les jeunes de l'esprit d'initiative et d'entreprise.

Le programme appui à l'adéquation formation emploi (PAAFE) soutient ainsi les réformes structurelles du secteur de l'éducation et de la formation et contribue à résorber le gap de financement pour le programme du Gouvernement visant à promouvoir l'emploi et le développement des compétences. L'enjeu principal de ce programme est de faire de l'employabilité des jeunes une préoccupation fondamentale du système éducatif. Le programme va également contribuer à limiter l'incidence négative de la gestion fragmentée du secteur en instaurant un mécanisme de coordination et en améliorant la gouvernance sectorielle.

Le PAAFE est en conformité avec le programme du Gouvernement et le Document de la stratégie pays (DSP) 2012-2016. Parmi les stratégies retenues par le Gouvernement pour améliorer sa politique d'emploi et de lutte contre le chômage, figurent les réformes du système éducatif. En effet, le pays s'est fixé comme objectif de réduire le chômage à 8% d'ici 2016 et de parvenir à un taux de croissance économique de 5,5 % au cours des cinq prochaines années. Le Gouvernement compte ainsi poursuivre les réformes structurelles du système éducatif et repenser les instruments actuels de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) en vue d'offrir des services de qualité et de proximité aux demandeurs d'emploi. Enfin, le PAAFE s'inscrit en droite ligne avec le pilier 1 du DSP 2012-2016 axé sur le renforcement de la gouvernance et de l'inclusion sociale. Il est aussi conforme à l'axe sur le développement des compétences et de la technologie de la stratégie bancaire pour la période 2013-2022 ainsi qu'à la nouvelle stratégie de capital humain en cours de validation et dont le premier pilier porte sur la création de compétences pour l'emploi et la compétitivité.

L'inadéquation structurelle entre formation et emploi explique une part importante du chômage des jeunes. Au plan qualitatif, les élèves marocains obtiennent des scores relativement faibles aux tests internationaux sur les mathématiques et les sciences (l'indicateur synthétique d'efficacité qualitative pour le primaire est de 18,4 contre 27,6 pour le groupe de pays comparatifs) ; et la qualité de la formation ne répond pas toujours à la demande du marché du travail. Au plan quantitatif, le système ne délivre pas en quantité suffisante les qualifications intermédiaires dont le pays a besoin pour impulser son économie.

La poursuite de la dynamique d'expansion du système éducatif fera augmenter de 60% le nombre d'étudiants à l'horizon 2020 et accroîtra davantage les difficultés d'insertion des diplômés dont 18,2% sont déjà en chômage en 2012 et 33% sont sous-employés. Les lauréats de la formation professionnelle ont également de sérieuses difficultés d'insertion, avec un taux de chômage de 24%. La situation paraît néanmoins relativement meilleure pour les lauréats techniciens et techniciens spécialisés. Les lauréats en gestion, agriculture, artisanat et textile-cuir s'insèrent moins bien. En outre, la question des outils de pilotage de la relation formation-emploi et celle des outils de prospective métiers/compétences restent posées.

Par ailleurs, le système LMD (Licence- Master –Doctorat) est une nouvelle approche de l'éducation adoptée au Cameroun de concert avec les autres pays de la CEMAC, à l'issue de la Conférence des chefs d'Etat de l'Afrique centrale du 11 février 2005. Il vient remplacer le système des Unités de Valeur jugé jusque-là inefficace pour l'emploi au Cameroun. Le système LMD a été conçu avec pour objectif de forger chez les étudiants Camerounais des compétences qui soient similaires à celles que l'on retrouve partout dans le monde.

Au Cameroun, le système présente une nouvelle architecture universitaire. Il s'agit d'un système : Simple où les diplômes sont lisibles et comparables aux plans national, sous régional, international ; Un système comportant deux cursus : le cursus pré licence, le cursus post licence et trois grades : la Licence, le Master et le Doctorat. La Licence (fondamentale et professionnelle) a une durée de six semestres et comporte 180 crédits ; Le Master a une durée de quatre semestres et comporte au minimum 180 crédits ; le Doctorat a une durée minimale de six semestres. Sur le plan pédagogique chaque université a le devoir de définir sa politique générale de formation en fonction des secteurs d'activité stratégiques, des problématiques émergentes, des créneaux porteurs et de la carte des emplois et professions du pays et de la sous-région. Ils les déclinent en domaine, mention et parcours type. Les domaines de formation constituent le cadre général de formation. Les mentions se déclinent à l'intérieur et à l'extérieur des domaines de formation.

Elles correspondent aux disciplines fondamentales qui structurent les enseignements. Les parcours types sont un ensemble cohérent d'unités d'enseignement organisant les progressions pédagogiques adaptées aux étudiants.

Le souci de rendre les enseignements professionnalisant se décline dans les objectifs d'assurer pour toutes les parties concernées (étudiants, parents, professionnels, employeurs) une meilleure lisibilité des grades de formation et de pallier à l'insertion professionnelle.

Former une nouvelle génération de diplômés polyvalents dotés de savoir-faire et de savoir être qui lui permet de s'adapter à un contexte mondial changeant. Reformuler les programmes d'enseignement et diversifier les parcours de formation dans les créneaux porteurs.

Par contre, dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'emploi (DSCE) un accent est mis sur : l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation ; la création des référentiels en fonction des métiers faisant objet de formation ; la diversification des modes de formation et des filières de formation en tenant compte des secteurs porteurs ; la réduction des disparités dans l'accès de la réforme et de la restructuration en profondeur de la carte des institutions publique de formation professionnelle ; une régulation réellement efficace des programmes de formation, (DSCE, 2010 : 75). Aussi, il convient de relever que la réforme récemment engagée a permis d'entreprendre des actions visant à améliorer l'offre de formation à travers la réhabilitation et l'équipement des structures de formations existantes en vue de garantir les meilleures conditions d'apprentissage des jeunes et répondre aux besoins en ressources humaines des grands chantiers et autres projets prévus dans le DSCE.

Bien que toutes ces mesures prises par l'Etat visent à régler efficacement ce phénomène de la non employabilité des étudiants diplômés en droit privé de l'université de Yaoundé II, demeure et continue à se poser avec un flux de diplômés qui augmentent de manière inquiétante chaque année. Irréfutables, il est établi que ce phénomène ne manque pas de soulever un certain nombre d'inquiétudes graves au plan individuel et national.

Au plan individuel, Johada et Larsfeld (1931), mettent en évidence le fait que, la non employabilité des diplômés amène à une désintégration des repères temporels, à des conflits familiaux, à la dépression, l'apathie, la lassitude et la passivité... Au bout d'une longue période d'inactivité, certains diplômés désœuvrés vont se réfugier dans l'alcoolisme et le tabagisme. Pour Roques (1995), cette situation peut entraîner des graves conséquences psychologiques néfastes chez les jeunes individus. Assurer une structuration de la temporalité par les horaires que l'emploi salarié impose ; engager l'individu dans une action donc les conséquences sont visibles ; confère un statut à l'individu et contribue à la définition de l'identité.

Au niveau de la nation, l'absence de l'employabilité des diplômés peut entraîner : la réduction des activités sociales, l'augmentation du taux de chômage, l'augmentation de l'insécurité.

La réflexion au regard de la nouvelle organisation du monde du travail sont les suivantes : comment naît et évolue le chômage dans un monde où la planification des systèmes éducatifs connaît un certain progrès ? Qu'est-ce qui explique le niveau élevé de l'inadéquation des programmes de formation vis-à-vis de la réalité des économies de marché du travail ? Par ailleurs, avec la création de ces grandes Ecoles au détriment des structures de formation de techniciens supérieurs qui ne veront le jour très tardivement, la majorité des jeunes ont eu très peu de possibilités de formation professionnelles. Des diplômés sortant des établissements ont du mal à trouver un emploi dans le monde du travail qui, de plus en plus, se complexifie.

## **1 – 2. FORMULATION DU PROBLEME**

Le problème soulevé par notre étude est du fait que l'enseignement universitaire n'œuvre pas en faveur de l'employabilité des étudiants

Le curriculum a pour fonction première de permettre à un système éducatif de répondre aux besoins en matière d'éducation et de formation d'une société donnée. L'éducation offre aux apprenants les moyens de s'adapter à la vie de leur communauté. Mais pour qu'ils contribuent à sa pérennité dans une perspective de développement continu. Cette éducation donc, donne en principe l'opportunité de construire des connaissances utiles à une meilleure prise sur leur environnement socioéconomique et culturel. Elle leur permet aussi de développer des compétences offrant un accès à de multiples situations. Celles de la vie quotidienne, familiale, communautaire, scolaire ou autres, comme celle de la vie personnelle ou professionnelle.

Les apprenants qui sortent, diplômés d'un système éducatif sans pouvoir être employé harmonieusement dans une société, qui devrait cependant les accueillir, est un indicateur du dysfonctionnement de curriculum de formation d'un tel système éducatif. Nos sociétés contemporaines, en font cependant légion. Aujourd'hui, pour certains parents et chefs de famille, l'école ne sert plus à grande chose et même, elle menacerait la survie de leurs sociétés. Ces sont là autant d'indicateurs qui prouvent l'inadaptation des curriculums en Afrique en général et dans notre pays en particulier.

Le décalage entre ce que les jeunes apprennent à l'école et ce que leur environnement attend réellement d'eux est d'autant plus important. Les savoirs codifiés dans les programmes d'étude d'un certain nombre de programmes éducatifs sont de plus en plus obsolètes et ne répondent plus nécessairement aux attentes des familles, des employeurs et des communautés.

Des études menées par BIT en 2007 sur l'employabilité montrent que l'employabilité des personnes diplômés au supérieur est limitée par la médiocrité de la formation et par l'excédent de main-d'œuvre dans les métiers industriels les plus répandus. Le manque d'investissement est un obstacle à la mise en place de nouveaux programmes de formation, à l'acquisition de matériels didactiques et à l'embauche de formateurs compétents.

La loi N° 005 du 16 Avril 2001 portant orientation de l'Enseignement Supérieur, dans son article 2 définit la mission de l'enseignement supérieur assignée par l'Etat. Elle stipule que : l'Etat assigne à l'enseignement supérieur une mission fondamentale de producteur, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la nation et le progrès de l'humanité. Dans son chapitre I, elle définit l'un des objectifs de l'enseignement supérieur, celui de la promotion sociale, avec la participation des structures nationales compétentes et de milieux socioprofessionnels notamment en ce qui concerne la définition des programmes et l'organisation des enseignements théoriques, des travaux pratiques et des stages. Son chapitre II quant à lui présente la mise en œuvre et suivi de la politique de l'enseignement supérieur, en ces termes : il veille à la pertinence, à la qualité et à l'adaptation continue de l'enseignement supérieur ; il arrête les programmes des enseignements dispensés en vue de la préparation des diplômes nationaux

Le BIT montre que l'employabilité des personnes diplômées est limitée par la médiocrité de la formation et par l'excédent de la main-d'œuvre dans les métiers d'industriels les plus répandus. Le manque d'investissement est un obstacle à la mise en place de nouveaux programmes de formation, à l'acquisition du matériel didactique et à l'embauche de formateurs compétents. Nombreux d'entre eux ne sont pas à mesure de maintenir la qualité, déjà insuffisante des services existants et encore moins, évidemment, de répondre à la demande de nouvelles compétences et de nouvelles techniques, qui permettraient d'améliorer les qualifications des travailleurs à l'instruction insuffisante. En dehors de l'investissement, il faut instaurer de nouvelles relations avec les employeurs pour faire en sorte que les qualifications des travailleurs correspondent davantage à la demande des entreprises. Mettre au point un système de qualifications nationales fondées sur la compétence en étroite coopération avec le monde des entreprises permettraient de mieux répondre aux besoins en termes d'emploi, rendant ainsi les qualifications plus pertinentes à employabilité des travailleurs.

Les statistiques présentées en 2010 sur le chômage par l'Institut National de la Statistique (INS) le taux de chômage au Cameroun est de 75%, le gouvernement a donné une mission au Fond National de l'Emploi (FNE) pour favoriser l'employabilité des diplômés. Il est établi que le problème demeure avec pour corolaire le taux de chômage de plus en plus élevé des diplômés en droit privé de université de Yaoundé II entre 2008 à 2012. De cette investigation, en ressort que ces diplômés éprouvent de sérieuses difficultés d'employabilité. 95% des employeurs portent un avis défavorable sur le recrutement direct des diplômés en droit privé sortis de notre université. De l'avis de ces employeurs, le recrutement de ces derniers exige une formation supplémentaire tant en théorie qu'en pratique. Car ce qu'ils font dans les amphes n'a aucune relation avec ce que le monde du travail exige.

Grenon(2008), donnant les fonctions de l'école, affirma : « elle doit se conformer à ce qui est l'exigence de la société vis-à-vis de la répartition de la force de travail ».L'idée est que plus nous nous rapprochons d'une formation professionnelle directement utilisable par les entreprises, mieux l'école remplit sa tâche. L'école générale pour tous fut créée afin d'assurer les bases préalables à l'apprentissage d'un métier, non pour cet apprentissage en soi. Aussi, il précise que le rôle premier de l'école est de transmettre des connaissances. L'école transmet des savoirs hautement techniques à beaucoup de gens.

L'analyse de la mission, des objectifs et de la politique de l'enseignement supérieur conformément à la loi d'orientation de 2001, les textes du forum mondial de l'éducation de Dakar, la conception de Grenon sur l'école montrent que celles-ci doit jouer une fonction intégratrice des diplômés universitaires dans le monde socioprofessionnel, ou mieux de l'emploi. Car toutes les dispositions politiques sont prises dans les cursus de leur formation pour faire face aux éventuelles offres d'après les écrits de l'orientation de l'enseignement supérieur. Cependant les réalités observées ci-dessus ne sont pas en accord avec les dispositions prises par les textes en vigueur. Plusieurs n'arrivent pas à trouver un emploi en fonction des études ou formation effectuées. On trouve généralement une rupture entre la formation initiale et l'offre proposée d'où le chômage des uns et le recours au secteur informel des autres.

En dépit des efforts et progrès réalisés par le gouvernement sous le canal du F.N.E, le B.I.T et O.I.T, le litige lié à l'adéquation des programmes de formation et le monde de l'emploi est loin d'être une réalité vivante et un diplôme pour un emploi irréalizable. Le



constat, c'est que les universités d'Etat et privées et notamment leur programme de formation présente à l'analyse une grande contradiction ; une certaine volonté politique de former pour un emploi à tout camerounais sans discrimination et d'autre part un nombre très élevé de « chômeurs ». En effet, la non employabilité persiste de part et d'autre, le taux de chômage croît chaque année. De plus en plus, les jeunes diplômés universitaires se versent dans le secteur informel à défaut d'obtenir un travail lié à leur formation initiale. Cette situation est récurrente à l'université de Yaoundé II Soa, zone que nous avons ciblée pour notre étude. Dans cette institution supérieure, le phénomène de la non employabilité des étudiants après leur formation prend de plus en plus d'ampleur.

Au regard de ce qui précède, les programmes de formation n'aident pas nos étudiants à l'accès à un emploi. Nous pouvons dire que les enseignements universitaires n'œuvrent pas en faveur de l'emploi des étudiants. Nous pouvons préciser le thème de notre étude : Programmes de formation universitaire et employabilité : cas de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa .

### **1 - 3- QUESTIONS DE RECHERCHE**

Analyse ci-dessus nous donne la question suivante :

#### **1 - 3- 1. Question principale**

Les programmes de formation universitaire ont-ils une influence significative dans l'employabilité des étudiants ?

#### **1 - 3- 2. Question de recherches spécifiques**

A partir de la question principale, nous formulons des questions spécifiques suivantes :

Q.R.1 : Les contenus de formation ont-ils une influence significative dans l'employabilité des étudiants ?

Q.R.2 : Les méthodes d'enseignements ont-elles une influence significative dans l'employabilité des étudiants ?

Q.R.3 : Les évaluations ont-elles une influence significative dans l'employabilité des étudiants ?

Autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre.

## **1- 4 - OBJECTIFS DE L'ETUDE**

### **1- 4.1. Objectif principal**

Nous nous proposons pour objectif principal de rechercher si les programmes de formation universitaire influencent l'employabilité des étudiants.

### **1-4.2. Objectifs spécifiques**

Mesurer si les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants après ou au cours de leur formation.

Evaluer si les méthodes pédagogiques ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants pendant ou après leur formation.

Rechercher si les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants.

## **1-5- INTERET DE L'ETUDE**

Pour Ndié (2006 : 26), donner l'intérêt à une étude revient à trouver en quoi et en qui cette étude est importante. Ainsi, nous présenterons les intérêts de cette étude aux plans scientifiques, pédagogiques et sociaux

### **1-5-1 – Intérêt scientifique.**

Nous avons voulu à travers cette modeste contribution, dans le vaste champ de la recherche scientifique, nous intéresser au problème du non emploi des étudiants dans monde du travail. Ce litige sert à comprendre l'ensemble des difficultés des diplômés sortis des universités à se trouver un emploi après leur formation. Il nous revient de constater que, les précédentes études parcourues sur l'employabilité n'ont pas porté leurs intérêts sur l'impact des programmes de formation dans l'employabilité des diplômés sortis de nos universités. Cette étude fournira des informations supplémentaires qui permettront de mieux appréhender l'origine de la non employabilité des diplômés universitaires.

### **1-5-2 – Intérêt pédagogique.**

Sur le plan pédagogique, cette étude permettra aux enseignants du supérieur de comprendre l'influence des programmes de formation dans l'évolution professionnelle des étudiants. Elle permettra également à l'ensemble de la communauté éducative universitaire à

mieux saisir la rupture qui existe entre les programmes de formation universitaire et le monde du travail. Par ailleurs, elle interpelle tous les acteurs du monde de l'éducation et les enseignants du supérieur en particulier à travailler avec engagement à la formation des étudiants, à la maîtrise des pratiques professionnelles d'enseignement. Aussi, elle propose les techniques d'évaluations et les pratiques pédagogiques qui permettront aux acteurs de l'éducation d'atteindre la mission fondamentale que l'Etat assigne à l'enseignement supérieur à savoir : diffuser les connaissances professionnelles. En définitive, elle encourage l'enseignement supérieur à mettre en œuvre la nouvelle approche pédagogique (A.P.C) enfin de permettre aux étudiants de développer les compétences professionnelles qui leur permettront de faire face au monde du travail. Cette étude permettra d'examiner le processus de recrutement ou d'employabilité des jeunes diplômés universitaires en étroite collaboration avec le service de l'enseignement supérieur afin que la lutte contre le chômage soit de plus en plus efficace dans notre pays. Promouvoir l'employabilité en fonction des compétences socioprofessionnelles.

### **1-5-3 – Intérêt social**

Le cadre social de cette étude nous permettra de trouver des solutions aux multiples problèmes (banditisme, pauvreté, incivisme, jalousie et haine etc...) que peut causer la non employabilité des diplômés universitaires. Car il est important de souligner qu'après la formation l'essentiel est que ces jeunes diplômés soient automatiquement employés pour être opérationnels. Il paraît qu'au bout d'une longue période d'inactivité, certains pourront se réfugier dans l'alcoolisme et parfois le banditisme (Louche, 2007 : 178).

## **1-6- DELIMITATION DE L'ETUDE.**

La délimitation permet de fixer les bornes du thème d'étude, en le plaçant dans un cadre précis. Cette délimitation concerne le plan thématique, spatial et théorique.

### **1-6-1- Délimitation thématique.**

Notre étude s'inscrit dans le vaste champ des sciences de l'éducation, dans le domaine de la pédagogie en général et celui du développement des curricula. Nous tenons à souligner que l'attention sera portée sur les programmes de formation universitaire perçus selon nous comme un facteur essentiel dans l'employabilité des diplômés des universités. Car c'est elle qui permet aux diplômés d'acquérir des connaissances liés au métier.

### **1-6-2- Délimitation spatiale.**

Au plan spatial, cette étude sera circonscrite dans la région du centre, au département de la mefou afamba et plus concrètement dans la ville de Soa. Car la ville de Soa est le chef-lieu de L'un des arrondissements de la mefou afamba et abrite l'université d'Etat de Yaoundé II. Elle offre en moyenne environ 500 licenciés par ans qui vivent malheureusement le phénomène du chômage dans notre pays.

### **1-6-3- Délimitation théorique.**

Au niveau théorique, la lecture de cette étude sur le terrain est intéressée essentiellement par les théories qui expliquent pertinemment le rapport influent des programmes de formation avec l'employabilité. Ainsi nous avons sélectionné quatre théories qui expliquent notre étude sur le terrain.

Arrivé au terme de ce premier chapitre axé sur la problématique de l'étude, nous avons tour à tour parlé du contexte de l'étude, la formulation du problème, les questions de recherche, les objectifs de l'étude, l'intérêt de l'étude et enfin la délimitation de l'étude.

## **CHAPITRE 2 : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE.**

Ce chapitre se propose d'élaborer la grille de lecture théorique de l'étude. A cet effet, il s'articule autour des axes: les définitions des concepts et expression, la revue de la littérature, les théories explicatives du sujet, la définition des variables de l'étude et opérationnalisation.

### **2 – 1 – DEFINITIONS DES CONCEPTS ET EXPRESSIONS**

Les concepts clés à définir sont : programme de formation universitaire et employabilité.

#### **2 – 1 – 1- Programmes de formation universitaire**

- **programme**

Les programmes d'enseignement ou de formation, ou encore appelé programmes scolaire, sont des documents qui définissent l'ensemble des contenus, des objectifs, les méthodes et les évaluations auxquelles il faut soumettre les apprenants en formation. Communément, on l'appelle aussi curriculum d'après le contexte anglo-saxon. Etymologiquement, ce terme vient du mot latin « curriculum ». Celui-ci signifie littéralement terrain ou champ de course, hippodrome, ou encore la course elle-même. Jusqu'à la moitié du XXe siècle, le curriculum désignait chez les anglo-saxons, le programme d'étude est une séquence d'objectifs de contenus et ensemble du matériel didactique d'un système d'éducation ou d'une institution scolaire ou plus spécifiquement d'un niveau ou d'un objet d'étude. Legendre (2005 : 323). Dans le monde francophone, l'expression programme et méthode étaient d'usage plus courant et avait le même sens que le terme curriculum. Jonnaert et Moussadak (2008 : 32). La signification du concept de curriculum s'élargie pour correspondre progressivement à un ensemble structuré et planifié d'expériences d'enseignement et d'apprentissage, offerte sous la direction d'une institution scolaire en vue d'atteindre des finalités et des buts éducatifs prédéterminés. Jonnaert et Moussadak (2008 :33).

Tyler (1950), Bobbitt (1918), D'Hainaut (1988), cité par Jonnaert et Moussadak (2008), suggèrent qu'un curriculum soit un plan d'action pédagogique beaucoup plus large qu'un programme d'enseignement. Si le curriculum comprend les programmes des différentes disciplines, il précise les finalités, spécifie aussi les activités d'enseignement/apprentissage ou encore fournit les indications relatives à l'évaluation.

Considère, aujourd'hui encore, un curriculum comme un ensemble de programmes d'étude construit sur des bases disciplinaires. Le curriculum désigne alors des contenus d'enseignement finalisés, subordonnés à des objectifs transmis méthodiquement. (Danvers 1992 : 68 cité par Jonnaert et Moussadak 2008 : 34). Notons que dans le contexte de la littérature francophone qui est le nôtre, le curriculum et le programme d'étude se superposent et les deux concepts sont souvent synonymes dans leur usage.

Nous définissons le programme scolaire comme un document d'orientation, exécution du processus enseignement/apprentissage/évaluation qui contient les contenus, les méthodes d'enseignement et les techniques et méthodes d'évaluation. On entend par Contenus d'enseignement l'ensemble des disciplines théoriques ou pratiques à enseigner. C'est ce qui fait l'objet de l'enseignement. Ces disciplines seront efficaces si l'enseignant qui les emploie pour la bonne compréhension des apprenants, utilise des méthodes d'enseignements adéquates. Etymologiquement la méthode c'est le chemin qui conduit vers une destination, un but. La méthode didactique se réfère à l'enseignement et est synonyme de méthode d'enseignement ou méthode pour enseigner. L'évaluation se définit Selon Martel et al (2010) cité par Kame (2010 : 8), comme l'activité dans laquelle les effets des apprentissages sont constatés, ou dans laquelle les besoins des apprenants sont diagnostiqués. Aussi, évaluer c'est estimer la valeur d'une personne ou d'une chose en comparant une donnée avec une autre référence. Aussi, sur le processus de l'action éducative, l'évaluation est une appréciation critique de la valeur des objectifs pédagogiques, de l'adéquation des stratégies éducatives aux objectifs et à la situation de départ des élèves, même sur la pertinence du matériel didactique.

Pour les auteurs tels que Fourcade (1972 : 21) ; Tyler (1949), Taba (1980), Bloom (1975) et Pérez (1986 :51) cités par Belinga Bessala (2013 : 60) l'évaluation est respectivement :

- l'interprétation d'une mesure ou des mesures en rapport avec la norme établie.
- La comparaison des objectifs opérationnels avec les résultats obtenus des apprenants.
- Une activité systématique, continue et intégrée dans le processus éducatif.

Pour Belinga Bessala (2001) l'évaluation est un moment d'apprentissage pour l'apprenant et le moment de recherche pour l'enseignant. La recherche de l'enseignant consistera précisément à découvrir les problèmes ou les difficultés d'apprentissage de ses élèves. Ainsi l'évaluation est une activité systématique, continue et intégrée dans le processus de la formation des apprenants.

Selon Berbaum (2008 : 6), la formation c'est lorsqu'il est question d'une intervention qui vise à aider à l'émergence d'une réponse comportementale nouvelle. La formation désigne toute forme de démarche visant à infléchir un mode de réaction. L'enseignement est un exemple de formation.

Pour Goguelin et coll. (1971 : 12) quant à lui, la formation apparaît comme une intervention visant à un changement dans les domaines des savoirs, savoir-faire, savoir-être du sujet formé.

Foulqué (1971 : 13), considère la formation comme une action de développer, principalement chez les jeunes, les virtualités proprement humaines, intelligence, conscience morale, sens social.

Les définitions de la formation font en effet intervenir précisément les notions de changement, d'intégration et de développement. Dans ces conditions, la tâche du formateur consiste à organiser l'environnement du sujet en formation et à préparer le sujet lui-même, de telle sorte que les comportements nouveaux attendus se manifestent et définissent pour faire partie de son registre comportemental.

Universitaire est un adjectif du nom université, ce terme désigne tous ceux qui font des études à l'université. Université quant à lui désigne l'ensemble d'établissements scolaires qui dispensent l'enseignement supérieur. L'article 19 de la loi n 005 de la 16/04/2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun définit les universités comme étant : des établissements publics à caractère Scientifique, technique, professionnel et culturel respectant la législation sur le statut général des établissements publics administratifs.

## **2 – 1 – 2- Employabilité**

Selon le ministère français chargé de l'emploi, l'employabilité est la capacité d'évaluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de la façon de réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont-on s'en sert et dont on les présente à l'employeur.

Selon O.I.T, l'employabilité est l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

Notons que l'employabilité vient du mot emploi qui, à son tour désigne un ensemble d'activités, supposé réalisable par une personne, un professionnel, dans le cadre d'un poste de travail dont le contenu est défini précisément par l'organisation. L'emploi traduit l'agrégation de poste de travail suffisamment proche dans la mise en œuvre des techniques d'outils et de méthodes pour être regroupés et analysés de façon globale. Autrement dit, c'est le plus grand dénominateur commun d'activités et de compétences au-delà de la diversité des structures et des situations de travail.

Nous retenons de l'employabilité le fait qu'un individu peut être employable par rapport à un métier précis ; travailler conformément à ce qu'on a appris pendant notre formation initiale.

## **2 – 2 – REVUE DE LA LITTERATURE**

Chindji Kouleu (2003 : 101) définit la revue de la littérature comme étant l'ensemble des travaux faits autour du même thème d'étude. C'est en quelque sorte un inventaire des principaux travaux de recherche effectués sur le thème. Elle consiste à passer en revue la plupart des ouvrages ou des documents qui traitent du thème enfin de sortir notre originalité. Cette étape permet, à partir des travaux antérieurs de nous situer dans la mouvance théorique de l'abondante littérature déjà produite sur notre thème et d'envisager des nouvelles orientations. En fait, pour le sujet qui nous intéresse, plusieurs auteurs ont développé chacun en ce qui le concerne, des théories pouvant expliquer les programmes de formation universitaire et le litige de l'employabilité. Après analyse critique de ces différentes théories, de pouvoir nous situer par rapport à celle-ci, question de donner une orientation originale au problème.

### **2 – 2 – 1- Etude sur l'employabilité**

Selon le BIT (2007) Une récente étude effectuée à Genève sur l'employabilité montre que les personnes les plus demandées sont les spécialistes, les techniciens, les cadres supérieurs, les ouvriers et les employés bien formés et qualifiés, capables d'exécuter les tâches requises comme il se doit, d'innover et d'améliorer sans cesse les processus et les produits en appliquant les nouvelles technologies. On explore les voies nouvelles en matière d'apprentissage pour adapter les systèmes d'enseignement et de formation et améliorer les compétences et l'employabilité des travailleurs. Notons que la compétence englobe la capacité des individus à mettre en œuvre, adapter leurs connaissances, leur intelligence, et



leur qualification à tel ou tel métier ou tel environnement de travail. Il confirme avec d'autres organismes tels que : l'UNESCO, la Banque Mondiale, l'OCDE et l'Union Européenne qu'investir dans un système éducatif et la formation de qualité est crucial pour des ouvertures au monde de l'emploi. Car un travailleur mieux instruit et formé (compétence) est un gage d'avantage. Ainsi, l'éducation et la formation améliorent l'employabilité et la mobilité des travailleurs, tout en augmentant leur capacité à réfléchir, à innover et s'adapter au changement.

Fonkoua (2006), pense que les systèmes d'éducation en Afrique ne peuvent pas être des systèmes réellement nationaux. Ils sont tournés vers une économie mondiale qui ne répond pas toujours à la demande sociale de l'éducation sur le plan local et national. Par ailleurs, les programmes de formation professionnelle et technique de ces établissements scolaires sont des programmes importés avec des livres qui ne répondent pas du tout aux besoins nationaux.

L'auteur pense également que, l'une des causes de l'inadéquation entre la formation et l'emploi réside dans le sous équipement des établissements scolaires en matériel de travaux pratiques. Les élèves ou étudiants terminent leur cycle de formation sans passer à une véritable pratique. Les diplômés sortant de ces établissements ont du mal à trouver un emploi dans le monde du travail qui, de plus en plus, se complexifie. Ces jeunes à la sortie de leur formation ne peuvent que gonfler l'effectif de ceux qui exercent les petits métiers de la rue. En effet, selon que l'on se situe du côté de l'école ou du côté du monde du travail, l'appréciation des relations école et monde de travail ou de la formation et de l'emploi est différente. Pour comprendre cette relation, il faut situer le débat en rapport avec les transformations du marché du travail et les nouvelles exigences de qualification. Mais en règle générale et de façon traditionnelle, la situation d'un emploi est conditionnée par le niveau de scolarité atteint, mais le système éducatif ne suit pas l'évolution socio-économique du pays. L'école africaine est extrêmement conservatrice, elle suit malheureusement de façon linéaire l'évolution du monde. Face à ce bouleversement, il semble de plus en plus difficile de planifier un système éducatif capable de répondre à ces nouvelles données qu'exige le système économique mondial dicté par les entreprises supranationales. Le résultat de l'absence d'une démarche prospective dans l'élaboration des politiques de formation en relation avec l'emploi engendre un disfonctionnement dans la vie socio-économique, d'où le taux de chômage de plus en plus grandissant. Le constat actuel est que le système éducatif des pays du sud, inféodé par les systèmes éducatifs classiques des pays colonisateurs et produisent plus de demandeurs d'emploi que de créateurs d'emploi. La situation de l'emploi des jeunes,

particulièrement dans les pays en développement est aujourd'hui de manière générale hypothéquée par la vision traditionnelle de l'organisation du travail et de la formation. Or de nos jours, dans les pays du sud, la formation est restée purement traditionnelle. Elle est restée très théorique, loin des préoccupations du monde du travail, devenu de plus en plus complexe et changeant.

## **2 – 2 – 2- les programmes de formation**

Belinga Bessala (2013), les programmes d'enseignement sont déterminés par un ensemble de paramètres culturels, socioprofessionnels, anthropologiques, philosophiques et politiques de chaque société. Nos sociétés contemporaines définissent leurs systèmes éducatifs en fonction de leur philosophie politico-éducative prédominante (Mialaret, 1991), cité par Belinga Bessala (2013 : 111). Les programmes d'enseignement obéissent par conséquent aux exigences de chaque système éducatif donné. Chaque société définit toujours un type d'homme à former et la formation de tout type d'homme est toujours en harmonie avec les attentes ou les besoins d'une société spécifique. C'est ici que se justifie la raison d'être des programmes scolaires au sein de chaque société scolarisée. Aussi, tout programme d'enseignement a au moins un niveau de justification d'opportunité : face à l'abondance des connaissances scientifiques et techniques, des systèmes de valeur et des besoins sociaux, le formateur ne peut tout enseigner à ses apprenants, la nécessité d'opérer des choix s'impose selon les sociétés, les ressources humaines et économiques disponibles, selon les traditions culturelles, pédagogiques et didactiques en vigueur. C'est pourquoi l'auteur distingue cinq fondements aux programmes scolaires qui sont :

- Les fondements philosophiques des programmes scolaires : il s'agit d'enseigner ce qui a un sens, une valeur sociale aux yeux du formateur et des apprenants. L'enseignant doit s'assurer que ce qu'il enseigne contribue au développement de l'esprit et de certaines habiletés de ses apprenants. Il y a toujours une préoccupation philosophique derrière tout programme scolaire : quel est le profil de l'homme à former et pour quelle société ?

Malheureusement, plusieurs programmes scolaires de nos jours manquent de cette justification philosophique ; c'est ainsi que l'on trouve des programmes scolaires surchargés, de contenus pratiquement inutiles pour la société ou tout au moins pour des besoins socioprofessionnels. Les enseignants dispensent des contenus non adaptés aux besoins sociaux des usagers de formation.

- Les fondements sociopolitiques des programmes scolaires : ces programmes scolaires encore appelés curricula, dépendent des paramètres politiques de la société. Le curriculum ou programme scolaire est un produit social et historique. Tout programme scolaire met en relation les apprenants et le contexte social. C'est l'environnement social et politique qui détermine le type d'homme à former et les besoins de sa formation. La construction ou encore l'élaboration d'un programme scolaire doit dépendre du type de société à laquelle on se trouve.
- Les fondements psychologiques des programmes scolaires : cette psychologie est la seule science qui peut nous donner des informations sur le développement mental des apprenants et sur les théories d'apprentissage à développer chez ceux-ci. Tout programme scolaire doit nécessairement être lié à une ou certaines théories d'apprentissage. Il importe de connaître les structures cognitives des apprenants au moment de l'élaboration du programme scolaire, car c'est elle qui doit nous informer et nous orienter sur ce que les élèves savent ou ne savent pas au sujet d'une unité didactique.
- Les fondements axiologiques des programmes scolaires : l'élaboration des programmes scolaires exige aussi la définition des systèmes de valeurs à enseigner. On parle de former des apprenants honnêtes, responsables, sincères, ponctuels et assidus au travail, solidaires, pacifiques, entrepreneurs et tolérants vis-à-vis des autres cultures. Bref, tout système éducatif doit préciser les systèmes de valeur qu'il entend communiquer aux jeunes à travers des programmes scolaires bien définis.
- Les fondements anthropologiques des programmes scolaires : ces contenus de formations d'un programme scolaire doivent nécessairement s'inscrire en droite ligne dans la dimension dynamique de l'homme. L'homme en fait est un projet qui se réalise chaque jour au contact des stimuli personnels et sociaux.

Pour Mvesso(2005), l'auteur s'intéresse également aux programmes scolaires à travers son livre pour une nouvelle éducation au Cameroun, *les fondements d'une école citoyenne et de développement*. Selon lui, tout enseignement digne de ce nom doit se nourrir du feed-back venant de son environnement socio-économique vers lequel sont injectés les produits finis issus de ses processus d'apprentissage. Aussi, il relève que dans nos universités, le programme est un ensemble de connaissances souvent éparses dont la structuration est laissée à l'appréciation du seul professeur responsable de la discipline et si les responsables sont rigoureux, avec le contrôle lointain des départements. Il mentionne que, ce qui compte dans notre système, c'est le diplôme et non le contenu et l'organisation de la formation. Par

ailleurs, il souligne que les difficultés scolaires du jeune camerounais des années 60 et d'aujourd'hui sont liées aux contenus d'un enseignement largement livresque, encyclopédique et décontextualisé. Une des causes essentielles à la fois des échecs scolaires est resté longtemps si éloigné des préoccupations des élèves et étudiants, de leurs véritables intérêts cognitifs, affectifs, sociaux et professionnels. L'auteur pense qu'une pédagogie véritable doit être mise sur pied afin d'avoir une école ouverte à son environnement socio-économique, foyer de participation dans un espace remodelé pour atteindre les objectifs que la collectivité nationale s'est dégagée. C'est pourquoi pour Snyders cité par Mvesso (2005 : 107) : ce qui fonde une pédagogie, ce qui constitue les critères entre les pédagogies, ce sont les contenus qu'elles présentent ou plus exactement les contenus auxquels elles se proposent d'amener les élèves : qu'elle type d'homme espère-t-elle former ? Il va plus loin en déclarant que : l'ambition de notre pédagogie est que les élèves accèdent à des contenus vrai et en même temps les touchent, soient ressentis comme une aide dans leur propre effort pour vivre et pour connaître ; et l'enseignant alors apparaît ; lui aussi comme instance aidante, et non pas puissance hostile. Pour que les contenus apportent ainsi à l'élève élucidation, clarification, explicitation de ce qu'il ressent, la condition essentielle pour qu'ils se placent en continuité avec son expérience.

En croire la proposition de G. Snyders, elle nous met au cœur du problème de la participation de l'apprenant à l'appropriation des savoirs. Ce sont les contenus vrai, c'est-à-dire ce qui appartiennent réellement à leur expérience qui intéressent les élèves. C'est lorsque les élèves sont réellement touchés par les contenus qui leur sont proposés qu'ils manifestent de l'intérêt pour l'enseignement dispensé et partant, pour la classe à laquelle ils participent comme individualités. Les contenus doivent être ressentis comme pouvant constituer une aide pour l'élève, dans leur effort de vivre et de connaître. Il s'agit de concevoir une co-action féconde où l'enseignant et l'apprenant apparaissent au bout du compte comme de vrais partenaires, dans une logique de vrai co-opération, en vue de la maîtrise des savoirs dont la destination finale est d'être réinvestis dans l'œuvre de construction de la société, une société sommée de relever la tête, de sortir de l'ornière et qui ne doit compter en définitive que sur la qualité de ses ressources humaines dont la formation minutieuse, organisée et finalisée constitue le véritable facteur explicatif du développement.

Perrenoud (2008 : 7) cité par Machado (2008 : 13) déclare que : si l'école prépare à la vie, les transformations du monde et de la vie des gens devraient, logiquement, être un principal moteur de l'évolution curriculaire, au moins autant que la transformation des

savoirs. A la limite, seuls les savoirs qui affectent la vie des gens et leurs compréhensions du monde devraient impulser des changements de programmes.

Machado (2008) quant à lui pense qu'un curriculum qui désigne aussi les programmes scolaires ou de formation a pour fonction première de permettre à un système éducatif de répondre aux besoins en matière d'éducation et de formation d'une société donnée. Car l'éducation offre aux apprenants des moyens pour qu'ils s'adaptent à la vie de leur communauté, mais aussi pour qu'ils contribuent à sa pérennité dans une perspective de développement continu.

Par contre, des apprenants qui sortent, diplômés d'un système éducatif sans pouvoir s'insérer harmonieusement ou avoir un emploi stable dans une société, qui devrait cependant les accueillir, sont un indicateur du dysfonctionnement du curriculum de formation d'un tel système éducatif. A travers nos sociétés contemporaines, ces jeunes font cependant légion. Marginalisés, ils ne peuvent utiliser les acquis de leur formation, tant celle-ci est en porte-à-faux avec les réalités locales du monde socioéconomique. Pour certains chefs de famille, l'école ne sert plus à grande chose et même, elle menacerait la survie de leurs sociétés. Ce sont là autant d'indicateurs des inadaptations des curriculaires dans ces pays.

Les décalages entre ce que les jeunes apprennent à l'école et ce que leur environnement attend réellement d'eux est d'autant plus important que de nouvelles conceptions des connaissances apparaissent dans une société de savoirs en mouvance (Jonnaert, 2006 ; Bindé, 2005) cité par Machado (2008 : 14). Dans les sociétés contemporaines, les sources d'information provenant de l'extérieur du cadre scolaire sont parfois plus importantes que le contenu des programmes scolaires lui-même. Les savoirs codifiés dans les programmes d'étude d'un certain nombre de systèmes éducatifs sont de plus en plus obsolètes et ne répondent plus nécessairement aux attentes des familles, des employeurs et des communautés. A ceci, l'inadéquation des programmes d'études aux besoins des sociétés contemporaines suscite des débats un peu partout dans le monde. Les curriculums s'inscrivent dans les réalités sociales, culturelles, économiques, éthiques et sociales des régions et des pays dans lesquels ils sont amenés à orienter le système éducatif. Un curriculum ne s'exporte pas, il se construit localement. Il doit assurer la cohérence interne d'un système éducatif, mais aussi sa cohérence externe, il ne peut être en porte-à-faux avec son milieu et son environnement.

## 2 – 2 – 3- Etude sur les méthodes d'enseignement

Pour Belinga Bessala (2013), le V<sup>ème</sup> siècle avant Jésus christ est considéré comme le repère historique du développement des méthodes d'enseignement dans la Grèce antique. Les sophistes apparaissent comme les premiers spécialistes de l'enseignement : ce sont eux en effet qui vont être à l'origine du développement des premières méthodes didactiques basées sur l'art oratoire. Il s'agissait de maîtriser l'art de la communication et de la persuasion au moyen de la parole.

A côté des sophistes, Socrate apparaît aussi comme un personnage préoccupé par les méthodes didactiques. Le problème qui se pose est celui de savoir comment enseigner la vertu aux hommes. Cette question ou se problème amènera Socrate à proposer certaines méthodes idoines pour l'enseignement de ladite vertu. Il utilisera la maïeutique et la méthode basée sur la conversation apprise en fait auprès de ses professeurs noirs égyptiens.

Platon part des mêmes considérations que Socrate ; tous deux pensent que l'origine de la connaissance se trouve en homme. L'enseignant doit par conséquent éveiller, amener l'apprenant à faire émerger cette connaissance latente en lui par les méthodes spécifiques à l'enseignement. Le rôle de l'enseignant dans cette approche ne consistera plus à transmettre les informations, mais plutôt à aider l'apprenant à découvrir par lui-même la vérité, en d'autres termes mettre l'élève ou l'étudiant au centre de sa formation.

Etymologiquement, méthode veut dire : chemin qui conduit vers une destination, un but. La méthode didactique se réfère à l'enseignement et est synonyme de méthode d'enseignement(ou méthode pour enseigner). Or tout enseignement exige l'explicitation ou la formulation des objectifs de l'enseignement. Pour atteindre ses objectifs, l'enseignant doit passer par une ou plusieurs méthodes qui conduisent vers ces objectifs. La qualité de l'enseignement et le prestige professionnel dépendent en grande partie des méthodes didactiques. Tout enseignant se pose toujours cette question : comment vais-je initier et développer mes enseignements en vue de permettre un meilleur apprentissage chez les apprenants ? C'est à partir de cette préoccupation que l'enseignant commence à chercher le chemin (méthode) qui conduit vers les objectifs qu'il s'est fixé au départ.

Par ailleurs, qu'il s'agisse d'une école formelle ou informelle, la nécessité d'enseigner quelque chose à d'autre personne se fait sentir, le recours à des méthodes didactiques

s'impose au sein de ces écoles. Ainsi l'auteur distingue six principes fondamentaux de la méthodologie de l'enseignement qui sont :

- Le principe de participation : encore connu sous le nom de principe de la motivation, ici l'enseignant doit toujours chercher à motiver ses élèves par une sélection judicieuse des contenus de l'enseignement liés aux intérêts d'apprentissage des élèves ou étudiants.
- Le principe d'activité : ici l'enseignant explique, commente, pose des questions et en retour, l'apprenant écoute, lit, prend des notes, répond aux questions posées par l'enseignant et discute avec lui.
- Le principe d'adaptation : l'enseignant doit toujours adapter ses enseignements aux différents niveaux psychologiques et académiques des apprenants. Les contenus de l'enseignement doivent être en rapport avec les besoins socioculturels locaux.
- Le principe de rotation des rôles : consiste à changer d'attitude de détenteur absolu du savoir pour épouser souvent l'attitude d'apprenant auprès de ses élèves.
- Le principe d'autorité : l'autorité de l'enseignant se gagne par son comportement devant les élèves. L'autorité ne s'impose pas par des sanctions et des menaces contre les apprenants ; elle dépend surtout de la confiance et du respect que les élèves ont de leur formateur. La confiance existe lorsque les apprenants découvrent que les contenus de leur formation sont en rapport avec leurs besoins, leurs préoccupations (examens, emploi quelconques, etc.)
- Le principe de pertinence : ici les contenus et les activités d'enseignement et d'apprentissage doivent être liés aux objectifs initialement formulés. La méthodologie employée doit être pertinente pour atteindre les objectifs initialement formulés. L'évaluation doit être en rapport avec les contenus enseignés en classe.

L'auteur ne s'arrête pas là, il continue en mettant en exergue les catégories de méthodes d'enseignement et leurs typologies. Ainsi, peuvent-ils se résumer à travers le tableau suivant :

**Tableau 1: Catégories et typologies des méthodes d'enseignement**

<b>Catégories</b>	<b>Typologies</b>	<b>significations</b>
Les méthodes didactiques liées au raisonnement	Méthodes déductives	Part du général au particulier
	Méthodes inductives	Part du particulier au général
Les méthodes didactiques liées à l'organisation et au développement d'une matière ou discipline.	Méthodes logiques	les contenus des unités didactiques sont présentés de manière systématisée. L'ordre des contenus didactiques obéit au principe de cause-effet.
	Méthodes psychologiques ou fonctionnelles	l'enseignant présente les contenus de l'enseignement en tenant compte des intérêts, des besoins et d'expériences des apprenants.
	Méthodes des enseignements magistrales	l'enseignant lit, explique et commente parfois les enseignements qu'il dispense ; pendant que l'étudiant se limite à prendre des notes de manière passive.
	Méthodes occasionnelles	l'enseignant organise les contenus didactiques partant de la motivation ponctuelle des élèves à un moment précis en classe.
Les méthodes liées aux activités des apprenants	Méthodes passives	l'activité de l'enseignant prime sur celle des apprenants.
	Méthodes actives	prise en compte des intérêts des apprenants, de la participation des élèves moyennant des stimuli spécifiques. L'apprenant au centre des préoccupations.
	Méthodes de travail individuel	activités scolaires réalisées par chaque élève sans qu'il soit en contact avec d'autres apprenants pour effectuer son apprentissage.
	Méthodes de travail collectif	acquisition des connaissances à travers l'interaction entre les élèves appartenant à un groupe de travail constitué en classe.
	Méthodes de travail mixte	L'enseignant planifie en classe des apprentissages en équipe et individualisées.
	Méthodes d'endoctrinement	Imposition des enseignements sans donner l'opportunité aux élèves de discuter
Les méthodes liées à l'étude d'un thème ou unité didactique	Méthodes analytiques	Division, classification des parties d'un tout pour amener l'apprenant stimuler sa pensée, approfondir les contenus d'apprentissage et leur organisation interne.
	Méthodes synthétiques	Réaliser un travail d'association et d'intégration de ses différentes parties pour l'appréhender comme un tout.
	Méthodes mutuelles	Les apprenants plus âgés ou plus forts orientent les plus petits ou faibles.

BELINGA B. (2013)



## **2 – 2 – 4- Etude sur les pratiques centrées sur l'employabilité**

Berbaum(2008), les comportements acquis dans le cadre d'une formation bien déterminée doivent être utilisés dans un contexte professionnel. Il importe de rendre possible cet employabilité, ce transfert par des pratiques qui vont permettre effectivement le contact avec les milieux professionnels. Ce contact peut avoir lieu à l'occasion des visites ou d'enquêtes. Il sera plus efficace s'il correspond à un stage, à une participation effective de la production, à une prise de responsabilité dans le processus auquel le formé se prépare. On parle alors de formation en alternance. L'alternance entre l'emploi et la formation peut porter aussi bien sur les lieux où se déroule la formation que, par exemple, sur la dominante d'activité, plutôt théoriques ou plutôt pratiques, que sur la forme d'apprentissage plutôt collective ou plutôt individuelle.

On rencontre de forme d'alternance aussi bien au niveau des établissements secondaires qu'au niveau de l'enseignement supérieur. Les classes professionnelles de niveau, les classes préparatoires à l'apprentissage, les sections d'éducation spécialisées pratiquent l'alternance sous forme de stages de courte durée. L'expérience faite par les élèves ou étudiants est reprise dans leur classe ; on essaie, en commun de prémunir les apprenants afin qu'ils soient mieux armés pour une nouvelle expérience ultérieure. Là on met également les apprenants en contact des réalités sociales, économiques, culturelles et politiques à travers des enquêtes ou, au cours des dernières années d'étude, par des stages en entreprises.

## **2 – 2 – 5- Etude sur les contenus d'enseignement**

Selon Belinga Bessala (2013), les contenus de l'enseignement devraient être une réponse aux attentes de notre système éducatif et plus précisément notre société. Toute société doit avoir un profil d'homme défini par son système éducatif. Les contenus didactiques doivent également être en harmonie avec les attentes des apprenants, lesquelles attentes peuvent être soit un examen officiel à préparer, soit une profession à exercer dans le futur. La non-pertinence des contenus de l'enseignement génère la démotivation chez les apprenants. Il relève que les contenus de l'enseignement ont historiquement trois sources fondamentales que sont : la source sociale, la source politique et la source économique (Gimeno sacristan, 1993 : 181) cité par Belinga Bessala (2013 : 59). Les intérêts d'apprentissage des élèves et étudiants sont liés à ces trois sources. L'étudiant, en faculté ou à l'école normale supérieure, apprend avec intérêt et motivation lorsque les contenus de formation sont en harmonie avec ses attentes sociales, politiques et économique. Toutes les institutions de formation doivent donc

tenir compte de ces trois sources. Le choix et l'organisation des contenus exigent aussi le choix des méthodes et techniques d'enseignement.

## **2 – 2 – 6- Etude sur les évaluations d'enseignement/apprentissage**

Les travaux de Belinga Bessala (2013) sur l'évaluation stipulent que l'objet de l'évaluation est de fournir aux enseignants et aux responsables des établissements scolaires des informations pertinentes pour réajuster les objectifs, les contenus et les programmes scolaires, de même que les méthodes et les supports didactiques utilisés en classe. La perspective d'améliorer le cursus des apprenants est au centre de cette action, car l'apprenant peut être réorienté dans son apprentissage au regard des défaillances détectées.

L'auteur distingue trois types d'évaluation : l'évaluation initiale, formative et sommative. L'évaluation initiale est utilisée en début de chaque situation didactique ; elle permet à l'enseignant de mettre en évidence la structure cognitive des apprenants, c'est-à-dire les conceptions personnelles, des idées qu'ils ont autour d'un thème faisant l'objet de leur étude. Elle permet aussi à l'enseignant de découvrir ou de connaître les savoirs déjà acquis par les élèves au moment de commencer une nouvelle unité didactique. Ce sont des connaissances déjà enseignées dans les classes antérieures qui permettent au formateur d'élaborer des enseignements en prenant en compte la spécificité de ses élèves. L'évaluation initiale est un moment décisif où l'éducateur constate ce que ses élèves savent ou ne savent pas par rapport à ce qui sera enseigné. Il importe également de découvrir à cette phase initiale, les différentes procédures d'apprentissage des élèves par rapport aux connaissances antérieures.

L'évaluation formative selon lui, ne consiste pas à contrôler et à noter les élèves, mais précisément à aider pédagogiquement les apprenants, à améliorer leur style d'apprentissage, et à chercher à comprendre les différents processus de réalisation d'une activité d'apprentissage. En l'occurrence, il ne s'agit pas de dire simplement à l'apprenant que son travail est mal ou bien fait ; le plus important, en revanche, est de montrer à l'élève en quoi consiste son erreur et pourquoi telle activité est jugée bien. C'est partir des erreurs des apprenants que nous les formons, en mettant à leur portée des critères de formation. L'évaluation formative se centre sur le processus de l'apprentissage et non simplement sur les résultats évaluatifs des apprenants, tant il est vrai que certains résultats peuvent être le produit d'une tricherie. L'évaluateur-formateur doit juger des processus de résolution d'un problème et des erreurs ou résultats exacts qui en découlent. Les résultats obtenus ne suffisent pas à garantir la formation

des apprenants ; mais encore importe-t-il de savoir comment ils ont procédé pour y arriver ? Le formateur est la seule personne garante et crédible pour donner une bonne foi aux résultats obtenus par un élève.

Quant à l'évaluation sommative, l'auteur précise que c'est une activité de synthèse sur un thème, une ou des unités didactiques développées, ou un cours d'un niveau académique précis. L'objectif est de savoir, à travers des exercices de synthèse des leçons développées, si les apprenants ont atteint les résultats escomptés en fonction des situations d'enseignement et d'apprentissage proposée initialement. Dans la pratique, ce type d'évaluation s'identifie aux notions d'échec ou de succès des élèves dans l'apprentissage. Ici, les enseignants proposent des exercices, résumant la plupart des unités didactiques développées en classe que les élèves doivent maîtriser. Ce type d'évaluation se situe souvent en fin d'année académique.

Par ailleurs, l'auteur identifie les différentes techniques d'évaluation. Pour lui l'évaluation s'articule autour du domaine cognitif et les techniques d'évaluation les plus employées sont :

- Les épreuves écrites qui en fait exigent de l'apprenant une élaboration et une organisation matérielle du travail.
- Les épreuves orales peuvent être appliquées dans le cadre de la technique d'entretien utilisé pour vérifier la capacité d'assimilation et d'expression idoine d'un élève.
- Les épreuves pratiques qui exigent une certaine manipulation des outils expérimentaux ou encore constituent une mise en application des connaissances théoriques apprises.

La technique la plus employée pour évaluer le comportement des apprenants, leur savoir-être, est l'observation. Nous pouvons observer un élève respectueux, responsable et solidaire en classe et lui attribuer une qualification.

L'évaluation en éducation consiste à porter un jugement de valeur sur les résultats de la mesure d'un programme ou le rendement scolaire des apprenants sur la base des critères ou des normes déterminées en vue d'une prise de décision.

Evaluation : données qualitatives + descriptions qualitatives + jugement de valeur = Prise de décision.

Pour toute évaluation efficace, elle doit obéir à une démarche qui s'appuie sur :

- Les objectifs clairement définis ;

- La congruence entre les questions posées et ses objectifs :
  - Poser les questions qui évaluent l'apprentissage ;
  - Eviter des formulations confuses ;
  - Eviter des questions pièges ;
  - Evaluer les apprenants sur tout le programme et non sur quelques aspects du programme ;
  - Donner la possibilité aux apprenants de répondre à toutes les questions.
- Le choix des exercices :
  - Il faut tenir compte des objectifs d'apprentissage à évaluer ;
  - Des activités mentales à solliciter de la part des apprenants ;
  - Du niveau de la taxonomie de Bloom ;
  - Tenir compte du moment de l'année.

C'est à partir de ces critères qu'on détermine la densité des exercices

#### ❖ La planification des examens

Au moment de concevoir un test, l'enseignant doit avoir des réponses claires aux options suivantes :

- Dans quel but veut-on évaluer ?
- Qu'est-ce qu'on veut évaluer ?
- Quel sera le contenu de l'évaluation ?
- Quel type d'instrument sera utilisé ?
- Quel critère sera utilisé pour décider des résultats ?

Dans le domaine de l'évaluation pédagogique, les tests demeurent l'instrument par excellence. Il importe d'en planifier le contenu. Les tests s'élaborent selon des étapes bien précises :

- S'assurer du but de l'épreuve ;
- Choisir le type de thème approprié ;
- Rédiger les questions ;
- Assembler les questions de manière systématique ;
- Préparer une grille de correction ;
- Etablir le barème de notation.

## 2 – 2 – 7- Etude sur les fonctions de l'école

Pour Agrenon(2008), la définition d'une réforme de l'école exige l'examen des diverses fonctions de l'école. Cette question nous renvoie au rôle de l'école dans la société : comment pouvons-nous poursuivre, simultanément, un accès massif à l'éducation et à la maîtrise de savoirs indispensables ? Selon l'auteur, le didacticien des sciences Joshua désigne quatre fonctions au système de formation :

- L'école doit servir à transmettre un certain nombre de connaissances ;
- Un rôle de socialisation, apprendre un certain nombre de règles de vie en commun, est affecté à l'école ;
- L'école transmet des valeurs, évidemment les valeurs dominantes de la société extérieure à l'école ;
- L'école doit se conformer à ce qui est l'exigence de la société vis-à-vis de la répartition de la force de travail.

En période de difficultés économiques, nous constatons une tendance à insister sur la dernière fonction, l'adaptation de l'école à la formation professionnelle. L'idée est que plus nous nous rapprochons d'une formation professionnelle directement utilisable par les entreprises, mieux l'école remplit sa tâche. Cette approche va à contresens de la nécessité historique rappelle Joshua. L'école générale pour tous fut créée afin d'assurer les bases préalables à l'apprentissage d'un métier, non pour cet apprentissage en soi. C'est que nous transmettons difficilement des savoirs spécialisés à des personnes qui ne disposent pas de savoirs de base suffisamment généraux.

Nous entendons souvent dire que si l'école fonctionne mal, c'est qu'elle n'est pas centrée sur l'apprentissage de la vie, une autre façon de dire la socialisation. Par socialisation, nous entendons le fait d'apprendre un certain nombre de règles de vie en commun. Malgré l'importance de l'école dans la vie de l'enfant, et du milieu du travail dans celle de l'adulte, ces secteurs d'activité ne sont pas les seuls vecteurs de la socialisation. Une association sportive, l'église, et surtout la famille sont au nombre des autres vecteurs de socialisation.

Pour Joshua (2008), un malentendu existe lorsque nous affirmons que l'école remplit et doit remplir avant tout une fonction de socialisation. Certes, l'école regroupent un nombre considérable de personnes, il est clair qu'elle les socialise. Et comme le rôle de socialisation n'est pas neutre, l'école socialise en fonction des valeurs dominantes de la société.

L'école participe à la reproduction sociale comme toutes les autres institutions. Dans la mesure où la société est divisée en classes sociales, toutes les institutions, y compris la famille, participent à ce processus de reproduction de la société, à des degrés divers et avec des formes différentes. Une fois cela dit, la question reste : pourquoi une telle importance est-elle donnée à l'école ? Parce que l'école transmet des connaissances. Voilà pourquoi la socialisation et la transmission de valeurs y acquièrent un statut si important aux yeux des critiques de l'école. Pourtant, supposons que l'école puisse cesser de remplir ces deux fonctions, d'autres institutions s'en chargent déjà. À l'opposé, « si l'école n'a plus la fonction prioritaire de transmission de connaissances, l'école en tant que telle s'écroule ».

Une fois acceptée la priorité à la transmission des connaissances, toutes les autres fonctions de l'école ne visent plus qu'à soutenir cette transmission. Ainsi en est-il de la socialisation. L'école doit combler les lacunes des uns vis-à-vis des éléments de socialisation indispensables à la transmission de connaissances. Apprendre implique une capacité de traduire une tâche sous la forme d'un problème, c'est-à-dire de s'interroger sur elle, d'élaborer une réponse à distance de la tâche pour pouvoir la résoudre plus facilement après et savoir étendre cette réponse à d'autres tâches similaires. L'enfant issu d'une famille favorisée possède les prémisses de ce processus. De façon générale, dans les familles les plus favorisées, les enfants sont toujours questionnés. Nous leurs posons sans cesse des questions qui leurs contraignent à argumenter. Il doit rendre raison de ce qu'il fait. Cette caractéristique culturelle de la famille favorisée qui ne se retrouve pas dans les familles populaires.

Puisque l'école mise sur cette capacité pour pouvoir développer l'apprentissage de résolution des problèmes. Pour les enfants de familles qui ne disposent pas de ces codes-là, la rupture de scolarisation est immédiate. En conséquence, il est logique que l'école se constitue dans une certaine rupture par rapport aux familles. L'école impose une socialisation qui est indispensable pour aborder les savoirs scolaires. Mais cette socialisation se déclare en relation avec cette fin.

Pour Belinga Bessala (2013), l'école est considérée dans toute société comme une institution éducative, un lieu où se cultivent, s'élaborent les théories scientifiques de l'éducation. Il s'agit là d'une conception de l'école moderne. L'auteur présente les différentes conceptions et fonctions de l'école d'après certains auteurs :

Pour Nassif (1958), l'école a une fonction synthétique et sélective par rapport aux différentes connaissances scientifiques qui convergent vers les apprenants. Devant

l'abondance des informations, des savoirs scientifiques, l'éducateur ne peut pas tout enseigner, il doit savoir lire, analyser, sectionner et synthétiser ses savoirs, objet de l'apprentissage en tenant en compte les besoins des élèves qui correspondent aux attentes de la société.

Quant à Sarranona (1994), l'école doit tenir compte de l'évolution et de la complexité du savoir, de la spécialisation des techniques éducatives et de la division du travail dans les sociétés.

Le philosophe de l'éducation Fullut (1973) affirme qu'une école qui tourne le dos aux réalités de son pays est une école sans vocation qui va à la dérive. L'école selon lui doit prendre en compte les progrès des communautés humaines ; elle doit être au service du progrès économique et humain de tous.

Au regard de ces analyses, nous notons que les unités didactiques devraient être une réponse aux différentes attentes de la société. L'école est appelée à former les individus capables de s'intégrer dans une société sur tous les plans (économique, social et professionnel).

## **2 – 2 – 8- Etude sur l'enseignement supérieur et l'employabilité**

Selon une récente étude menée par un groupe d'étudiants chercheurs la formation et l'employabilité sont souvent traitées de façon étanche par les sciences sociales. Pourtant, ces deux grands domaines sont structurés autour des mêmes mécanismes, et obéissent en quelque sorte aux mêmes logiques.

L'accès à l'emploi des diplômés est devenu aujourd'hui un des critères d'évaluation des universités. La récente loi « relative aux libertés et responsabilités des universités », définit comme une de leurs missions fondamentales « l'orientation et l'employabilité » des étudiants. C'est là le résultat d'une évolution déjà ancienne qui a vu la professionnalisation croissante des diplômés universitaires, de la création des IUT (Institut universitaire de technologie) à la fin des années 60 jusqu'aux masters professionnels dans le cadre du processus de Bologne. Les missions des universités ne se limitent donc plus à la production et la diffusion de la connaissance et des savoirs, mais s'étendent désormais de plein droit à la formation professionnelle, y compris pour les formations initiales. Si cette mission fait traditionnellement partie de la vocation de certaines filières telles que la médecine et le droit, elle reste plus récente pour les filières généralistes.

Cette évolution mérite d'être soulignée, tant il est longtemps resté évident que les diplômes constituent en eux-mêmes une protection contre le chômage et un atout pour devenir cadre. Il n'y a pas si longtemps, au début des années 80, Jean Vincens (1987) montrait, sur la base du recensement de 1982, que « chaque type de diplôme a une orientation préférentielle entre les emplois d'encadrement et les professions intellectuelles » (p. 134). Pour chaque catégorie d'emploi, on pouvait définir un « type de formation dominant ». Les cadres de la fonction publique, professions libérales et enseignants étaient issus prioritairement des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires, les cadres administratifs et commerciaux ainsi que les ingénieurs étaient plutôt issus des grandes écoles et écoles d'ingénieurs. C'est toujours le cas aujourd'hui, mais une partie de ces diplômés obtient des emplois moins qualifiés. Ajoutons que chaque type de diplôme a de moins en moins une orientation préférentielle sur le marché du travail. L'étude menée par Vincens s'est donc modifiée aujourd'hui car la situation a profondément changé dans le contexte de crise de l'emploi et des universités, et de développement de la scolarisation. Ceux qui ont acquis des diplômes dont la dévaluation est à la juste mesure de l'inflation quantitative qu'ils ont connue au cours des décennies passées. On pourrait résumer cette évolution par le passage d'un monde régulé par la reproduction des positions à un monde régulé par les marchés de l'enseignement supérieur et de l'emploi. Le premier présentait une certaine stabilité tout en enfermant les individus dans un « destin social ». Le deuxième est beaucoup plus instable et incertain. Il protège moins les individus des risques de la chute, notamment pour les « enfants de la massification scolaire » dont Stéphane Beaud a étudié les parcours et les désillusions (Beaud, 2003). Les résultats récents de l'enquête Génération 2001 confirment ce diagnostic (Giret et al, 2004). Trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, près de 90 % des diplômés d'une école d'ingénieur et d'un doctorat (y compris médecine) ont le statut de cadre. Ils ne sont que 63 % dans ce cas pour les titulaires d'un DEA (diplôme d'études approfondies) ou d'un DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) et 36 % pour les détenteurs d'une maîtrise contre 26 % pour les licenciés.

Cette « complexité croissante des transitions entre formation et vie active » (Mansuy & Marchand, 2004) doit, à notre sens, être analysée comme le résultat conjugué des évolutions de l'université d'une part, et du marché du travail de l'autre. Ce qui relève de la formation et ce qui relève de l'employabilité est trop souvent traité de façon étanche par les sciences sociales. Alors que nous défendons l'idée qu'ils sont structurés autour des mêmes mécanismes, et obéissent en quelque sorte aux mêmes logiques. Non pas simplement au sens



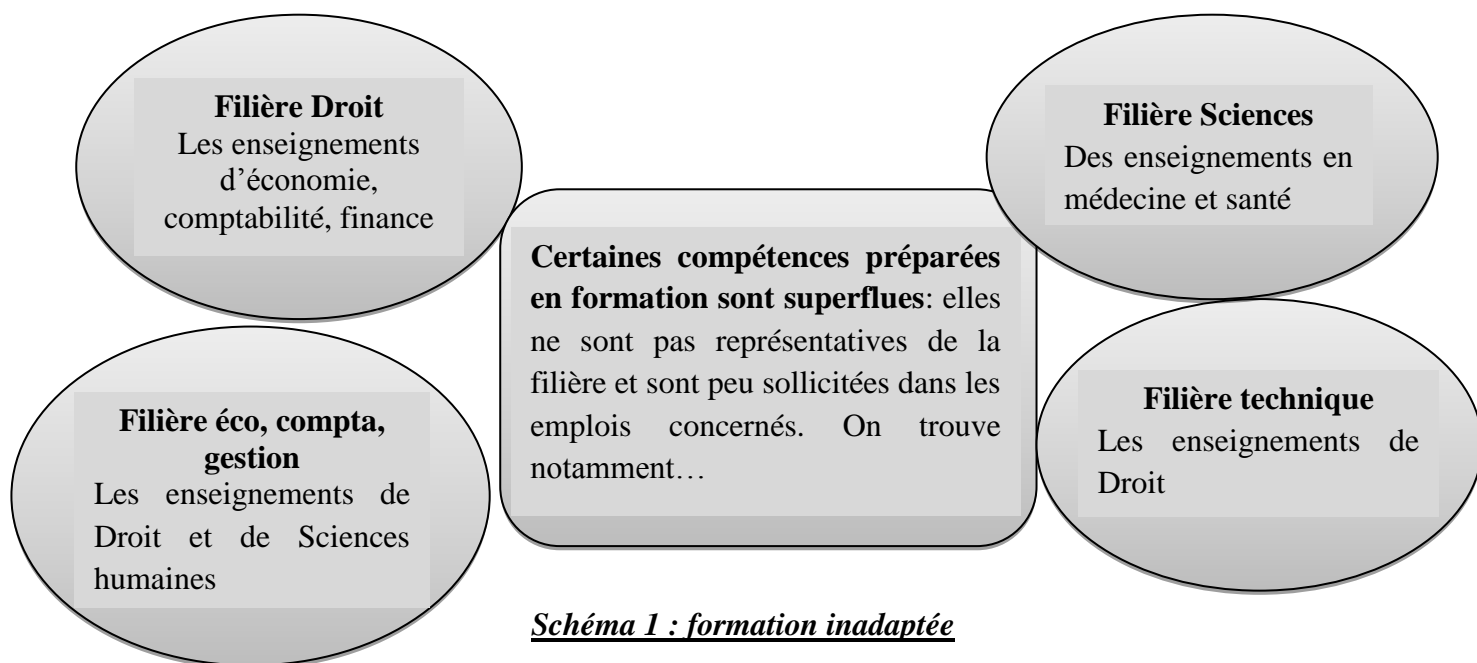
où l'un peut expliquer l'autre, mais au sens où l'on peut rendre compte de l'un et de l'autre au travers des mêmes catégories : celle de « marchés » de l'enseignement supérieur et de l'emploi, celle de « segmentation » de ces marchés, et d'incertitude sur la qualité de la certification universitaire. Le marché de l'emploi des diplômés du supérieur est un monde incertain, pas uniquement pour les diplômés à la recherche d'un emploi trop souvent difficile et longue à réaliser, mais aussi pour les employeurs à la recherche de compétences certifiées et « garanties » par des diplômes.

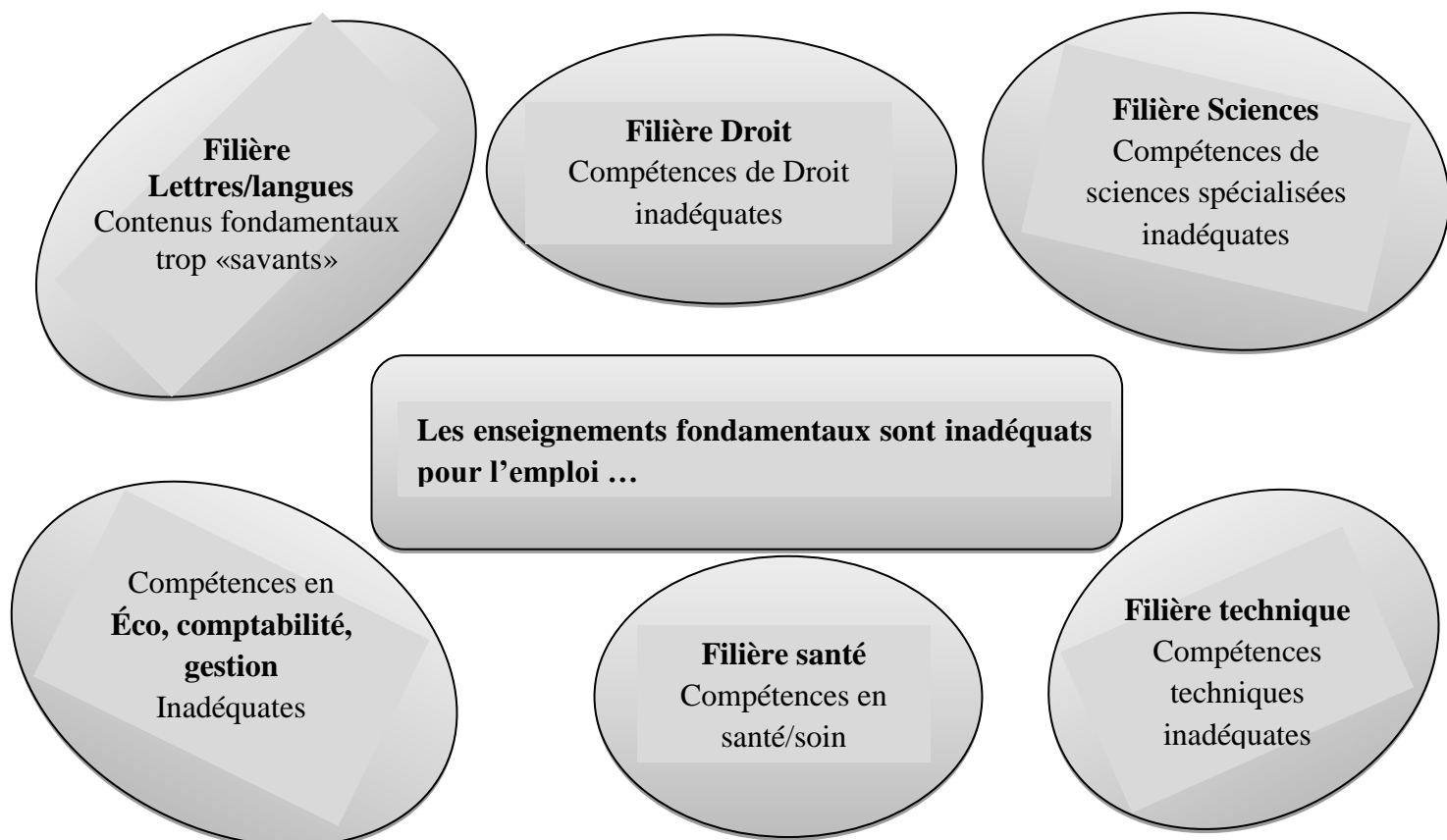
Cette évolution du recrutement social et scolaire à l'université, dont les héritiers (Bourdieu & Passeron, 1964) saisissait déjà les prémises et les conséquences au début des années 60, a suscité des approches de plus en plus centrées sur la socialisation et l'adaptation des étudiants au système universitaire. On s'est intéressé au décalage entre d'une part un système structuré autour des implicites de la culture scolaire et d'autre part des acteurs de moins en moins capables d'en saisir spontanément le sens. L'idée est que l'université présente une sorte d'étrangeté pour les étudiants dont le niveau culturel ne permet pas (ou plus) de comprendre les implicites de la communication pédagogique. C'est aujourd'hui une banalité de dire que l'encadrement des étudiants en premier cycle est déficient. Si l'on compare ce qu'ils « quittent » au lycée et ce qu'ils trouvent en première année d'université, on se rend compte du chemin qu'ils doivent parcourir pour s'adapter aux nouvelles contraintes d'un système anémique, sans véritables règles et faiblement structuré. L'affiliation universitaire dont parle Coulon (1997) est d'autant plus difficile à réaliser, dans ce contexte peu défini, que le capital scolaire et social est faible. Aujourd'hui, les inégalités à l'université se mesurent aux différences des taux de réussite des étudiants en fonction de la série de leur Bac. À ce niveau de formation, les parcours scolaires dans le secondaire ont transformé les inégalités sociales en inégalités scolaires. Et l'on peut ainsi définir des « nouveaux étudiants », comme on a pu définir des « nouveaux lycéens », dont le capital culturel et la faible maîtrise des codes universitaires rendent encore plus difficile l'adaptation à un monde où il faut « entendre ce qui n'est pas dit et voir ce qui n'est pas montré ». En d'autres termes, le système universitaire fonctionne en grande partie sur des implicites pédagogiques que seuls les plus dotés scolairement et socialement peuvent identifier. Pour les autres, c'est le plus souvent l'échec. Globalement, le taux d'accès en deuxième cycle universitaire pour les bacheliers techniciens est inférieur à 25 %, quand il est de près de 70 % pour les bacheliers généraux. Ces étudiants ne passent que rarement le cap de la première année dans les filières généralistes de l'université (Frickey, 2000), et cela pour des raisons qui tiennent autant à leurs faiblesses

académiques qu'à leurs difficultés à décoder un monde universitaire qui reste flou, demande beaucoup aux étudiants mais n'en exige rien ou trop peu (Felouzis, 2001). On peut enfin évoquer la place des bacheliers professionnels à l'université. Certes, très peu d'entre eux s'y inscrivent (environ 6 %). Le fait d'avoir un Bac « ouvre » la porte de l'université, mais celle-ci se ferme rapidement pour ces étudiants qui n'ont en rien reçu dans l'enseignement secondaire une formation adéquate pour surmonter les obstacles de la sélection universitaire.

On peut voir à l'œuvre ces processus dans l'analyse des orientations post-baccalauréat. Dans un contexte de fructuation démographique d'une part, et de désaffection relative pour les formations généralistes de l'université d'autre part, on assiste à un déplacement des inscriptions vers les différentes formations du secteur « fermé » de l'enseignement supérieur. L'analyse des flux étudiants, comme celle des stocks, montre le poids décroissant des licences universitaires dans l'ensemble des formations.

Mortelette (2007) réalise une étude sur l'enseignement supérieur au Cameroun et les stratégies de professionnalisation de cet enseignement ; il présente les formations inadaptées à notre contexte camerounais de son étude à travers les schémas suivants :





**Schéma 2 : formation inadaptée**

Les filières littéraires et scientifiques, positionnent plus de 40% de leurs diplômés dans les métiers de l'enseignement, n'intègrent pas cette réalité dans leurs contenus de formation. La pédagogie n'est pas ou est insuffisamment abordée dans ces filières.

Les déficits de compétences imputables à la formation se reportent évidemment sur la capacité professionnelle des diplômés dans l'emploi. Ces déficits et insuffisances identifiés caractérisent toutes les filières et pénalisent globalement l'emploi. Ils désignent des chantiers prioritaires qui doivent être mis en œuvre pour ajuster la formation aux besoins professionnels: renforcer la pratique; introduire et adapter les contenus en informatique, management... En l'état, il va sans dire que les diplômés qui maîtrisent ces compétences disposent actuellement d'un avantage compétitif à l'emploi...

## 2 – 2 – 9- Rôle et objectifs de l'enseignement supérieur dans l'employabilité

L'employabilité dans un contexte donné peut être assurée par diverses institutions à l'instar des centres de formation agréés, des institutions académiques non étatique et des universités. L'université est le lieu de prédilection de l'expression des politiques éducatives de l'Etat. Elle est très structurée et financièrement nantie. Il devrait logiquement en découler une panoplie d'atouts sur le plan de l'enseignement et de la qualité des infrastructures. Ce potentiel devrait donc lui permettre de doter ses apprenants de tout type d'équipement nécessaire pour la réalisation d'un métier. Ainsi, l'on ne retombera pas dans l'approche dépassée de l'assistance sociale pratiquée au XIV<sup>ème</sup> siècle en vue de pourvoir le travail aux citoyens car ceux-ci ne pouvaient s'en trouver par leurs propres compétences. (Loriol, 2006 P. 9). Une partie de la responsabilité de l'Etat est d'assurer employabilité des jeunes sortis universités. Ces dernières ont le devoir et l'obligation de donner une formation aux étudiants qui puissent leur permettre de s'insérer sur le marché de l'emploi. Ce sont elles de ce fait qui doivent s'assurer que les apprenants au sortir de leur formation sont compétents ou peuvent s'auto-employer. (Bekolo, 2002).

Les objectifs présentés ci-dessous sont les plus pertinents pour notre étude. La mission fondamentale de l'enseignement supérieur définie en l'article 2 conduit à fixer les objectifs suivants :

- la recherche de l'excellence dans tous les domaines de la connaissance ;
- la promotion sociale avec la participation des structures nationales compétentes et des milieux socioprofessionnels notamment en ce qui concerne la définition des programmes et l'organisation des enseignements théoriques, des travaux pratiques et des stages ;
- l'appui aux activités de développement ;
- la formation et le renforcement des cadres.

Ainsi donc l'enseignement supérieur :

- assure l'information et l'orientation des étudiants ou des élèves sur l'organisation des études, les débouchés et les passerelles d'une formation à une autre ;
- garantie la formation initiale et continue des étudiants et autres apprenants dans les domaines intellectuels, physique et moral ;

- organise la formation des formateurs et des chercheurs ;
- forme les cadres moyens et supérieurs opérationnels dans les domaines scientifiques et techniques répondant aux besoins de la nation ;
- favorise l'innovation, la création individuelle et collective dans le domaine des arts, lettres, sciences et techniques.

## **2 – 3 – THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET**

### **2 – 3 – 1- La théorie du rôle prescrit de Linton (1959)**

Linton (1959) définit le rôle comme étant l'ensemble des modèles associés à un statut donné. Il englobe les attitudes, les valeurs et les comportements que la société assigne à un individu et à tous ceux qui occupent ce même statut. Il définit le statut (ou position) comme la place qu'un individu occupe dans un système à un moment donné. A partir de ces définitions, l'auteur nous propose la théorie du rôle prescrit. Il explique que la société attend de l'individu un ensemble des conduites, attitudes, des valeurs et de comportements à un moment donné du fait de son statut, du contexte social et de la situation.

#### **➤ Le lien théorique du rôle prescrit de Linton (1959) avec notre étude.**

L'étudiant du cycle licence droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques a été formé pour remplir un rôle bien déterminé dans la société à laquelle il est appelé à vivre. Par exemple en droit privé, il est formé pour être en l'occurrence un avocat, un huissier de justice, notaire etc... On s'attend qu'il vienne résoudre dans la société les problèmes liés à son métier. Il aura donc un rôle précis à remplir. Le rôle prescrit dans le cas d'espèce des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II est être employé chacun dans son domaine de spécialisation ou conformément à la formation initialement reçue.

Raison pour laquelle Linton (1959) dans sa théorie du rôle prescrit, explique que la société attend de l'individu un ensemble d'attitudes, de valeurs et de comportements du fait de son statut. La société attend des licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II qu'ils s'emploient directement dans les entreprises ou qu'ils s'auto-emploient, du fait de leur statut et de leur formation.

➤ **Comment les concepteurs des programmes de formation et les enseignants peuvent-ils utiliser la théorie du rôle prescrit de Linton (1959) pour influencer l'employabilité.**

Lors de l'élaboration des programmes de formation, les concepteurs doivent tenir compte de l'approche épistémologique de la discipline à enseigner. Car elle a été conçue pour résoudre un problème précis dans la société. La connaissance du domaine épistémologique nous amènera à mieux orienter les contenus de formation à répondre à un besoin précis dans la société. Aussi, les concepteurs des programmes devraient entreprendre trois activités pour la conception et le développement du curriculum scolaire. Ces trois tâches sont les suivantes :

- Participer aux activités de formation d'enseignants ;
- Ateliers de mise au point d'unités de programmes complémentaires personnalisées ou localisées ;
- Ateliers d'adaptation des programmes (Silberstein 1979)

Par ailleurs, les concepteurs doivent avoir également des séminaires avec des entreprises, les opérateurs économiques enfin de concevoir les programmes en fonction du monde de l'emploi et des besoins.

Pour les enseignants, lors de la planification des activités d'enseignements/apprentissages, l'enseignant doit tenir compte du choix des contenus qui doit être en rapport avec les attentes de la société, et de la bonne sélection des méthodes d'enseignement qui permettront une bonne compréhension des contenus d'enseignement. Il devra user des bonnes stratégies d'évaluation enfin de vérifier l'habileté des apprenants à répondre efficacement dans l'exercice de son métier qui favorisera une meilleure employabilité (Exemple : pour un apprenant de la filière de droit privé, lui donner en théorie comme en pratique (travaux dirigés) des exercices utilitaires ayant un rapprochement direct avec le métier). De faire comprendre aux apprenants le rôle qu'ils doivent jouer dans la société après leur étude.

L'auteur, selon sa théorie du rôle prescrit, il est normal pour les licenciés en droit privé, qu'après trois ans de formation changé de statut. Mais nous assistons à la triste réalité de ces étudiants, qui malgré les trois années passées dans les structures de formation, n'arrivent pas à remplir le rôle qui leur est attribué dans la société. Cette non employabilité des étudiants de droit privé peut être d'origines diverses. Ceci nous amène à examiner les

programmes de formation qui sont soumis aux étudiants de droit privé d'où l'étude de la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013).

## **2 – 3 – 2- Théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013).**

Pour Belinga Bessala (2013), les programmes scolaires sont déterminés par un ensemble de paramètres culturels, socioprofessionnels, anthropologiques, philosophiques et politiques de chaque société qui constituent les fondements scientifiques de ces programmes. Tous programmes scolaires trouvent son ancrage épistémologique dans la référence ontologique de la société. Cette ontologie de référence consiste à définir clairement le type d'homme à former. Les programmes naissent et prennent leur origine dans cette ontologie de référence ; car les finalités, les objectifs, les contenus de formation devront toujours être en harmonie avec le type d'être à former.

### **➤ Lien théorique des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga (2013) avec notre étude.**

Les étudiants du cycle licence ou licenciés en droit privé de l'université de Yaoundé II doivent recevoir un programme de formation qui repose sur les fondements culturels en d'autres termes tenir compte de sa culture avant d'être élaboré et mit à l'usage des enseignants. Car la culture est un élément central qui doit intégrer les programmes scolaires et tous concepteurs de programmes devraient prendre cela en considération. Elle renvoie à la manière de s'organiser d'un peuple, de penser, de danser, s'alimenter, de se vêtir et de résoudre les problèmes. Les programmes de formation des étudiants de droit privé de Yaoundé II doivent prendre en compte les fondements socioprofessionnels en tenant compte des compétences socioprofessionnelles visées. En effet, les étudiants doivent être formés pour accomplir une tâche précise dans la société. Leur formation doit permettre qu'ils développent des compétences à l'exercice du métier lié à leur formation initiale, les contenus, les méthodes d'enseignement et les évaluations sont des éléments qui favorisent l'employabilité de ces derniers. Les fondements anthropologiques nous permettent de revoir le type d'homme à former, tenir compte de la dimension sociale et professionnelle. Exemple le type d'homme à former en droit privé sera différent de celui de l'Ecole Normale. L'employabilité ne peut être effective que si le profil de formation des étudiants de droit a été préalablement défini lors de la conception du programme. Les fondements philosophiques et politiques quant à eux, la question fondamentale en philosophie : pourquoi ? Pour quelles finalités former cet individu ?

Nous comprenons que le paramètre philosophique nous permet de réfléchir sur les finalités de l'homme à former. A la question ses programmes serviront à quoi nous oriente sur la qualité d'homme à former et c'est les fondements politiques que l'Etat communique en donnant le types de citoyen à former. Les programmes de formation conçus dans ce sillage vont promouvoir l'emploi et l'auto emploi de plusieurs étudiants de l'université de Yaoundé II en droit privé.

C'est pourquoi Belinga Bessala (2013) dans sa théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires explique que la non application de ses fondements dans l'élaboration des programmes scolaires ne peut favoriser une employabilité efficace.

- **Comment les concepteurs des programmes ou les décideurs et les acteurs de l'éducation peuvent-ils utiliser la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013) pour favoriser l'employabilité.**

Lors de l'élaboration des programmes de formation, les concepteurs ou les décideurs doivent prendre en compte les paramètres philosophiques, anthropologiques, culturels et politiques de la société enfin d'avoir des programmes efficaces qui répondent aux réalités de notre marché de l'emploi et de nos besoins spécifiques. Chaque société à ses besoins et ses réalités sociales différentes d'autres sociétés. Exemple : les besoins dans les sociétés européennes ne sont pas les mêmes qu'en Afrique. C'est pourquoi un programme ne doit pas s'importé mais conçu localement. Aussi, nous distinguons sept étapes qui doivent être present en compte lors de l'élaboration des programmes de formation pour favoriser l'emploi. Entre autre on peut citer :

- L'analyse de la situation ;
- Formulation des objectifs ;
- Définir les compétences visées ou attendues ;
- Définir l'éthique professionnelle ;
- Les contenus ;
- Les activités de formation ;
- L'évaluation. (Belinga 2010)

C'est l'application de ces exigences qui favorisera l'employabilité des étudiants de droit privé de l'université de Yaoundé II. Pour les acteurs de l'éducation en particulier l'enseignant, il lui revient de mieux organiser ses contenus d'enseignement en tenant compte des besoins



d'apprentissage des étudiants. Les méthodes doivent être utilisées de façon à favoriser une bonne compréhension des apprentissages. Les méthodes doivent être le chemin de facilitation et du développement des compétences. L'évaluation quant à elle à ce niveau permettra à l'enseignant d'évaluer six aspects considérés comme objet de l'apprentissage :

- ❖ Les connaissances académiques dispensées ;
- ❖ La compréhension de ses savoirs-savants appris ;
- ❖ La mise en application de ceux-ci ;
- ❖ L'analyse des savoirs appris ;
- ❖ L'exercice de synthèse des connaissances apprises ;
- ❖ L'évaluation de l'instruction et de l'éducation reçues. (Belinga2013)

Force est de constater que plusieurs étudiants ayant fait droit privé à la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa après leur formation de trois années sont pour la plupart en chômage ou se retrouvent entraînés de faire des concours qui n'ont rien à voir avec leur formation initiale. Nous comprenons qu'aucunes dispositions liées à l'élaboration des programmes de formation citées ci-dessus n'ont été prises en compte lors de la conception de leur curricula de formation, d'où la nécessité de revoir ces programmes enfin qu'ils puissent répondre aux réalités sociales et à la demande du marché du travail qui à leur tour seront en adéquation avec les contenus, les méthodes d'enseignement et les évaluations utilisées.

### **2 – 3 – 3- Théorie de la taxonomie des produits de l'apprentissage (Habilité-Capacité-Compétence) de Mario Richard et Steven Bissonnette (2001)**

Cette théorie situe le niveau d'intégration en mémoire des différents types d'apprentissage, du stade des habiletés à celui des compétences en passant par celui des capacités, et ainsi d'identifier les implications pédagogiques qui doivent être faites pour favoriser le développement des compétences.

- **Explication du fonctionnement de la Théorie de la taxonomie des produits de l'apprentissage (Habilité-Capacité-Compétence) de Mario Richard et Steven Bissonnette (2001).**

Selon les concepteurs de la théorie de la taxonomie de l'apprentissage, on distingue trois niveaux d'intégration des apprentissages qui sont : l'habileté, la capacité et la compétence. Le premier stade est celui de l'habileté, qui correspond à l'atteinte de la

compréhension permettant la rétention. L'apprenant démontre sa compréhension en nommant et en expliquant dans ses mots quoi faire ou ce qu'il a appris. Il possède alors des connaissances dites déclaratives. Le passage de l'habileté vers le second stade, celui de la capacité, s'effectue lorsque l'apprenant est en mesure de passer à l'action et d'utiliser ce qu'il a compris dans le contexte d'une situation problème donc le niveau de complexité est plus élevé. Alors qu'au niveau de l'habileté l'apprenant a compris quoi faire, au stade de la capacité il lui faut maîtriser les conditions nécessaires pour utiliser ce qu'il a compris, soit le pourquoi, comment, quand et où le faire, c'est-à-dire les connaissances procédurales et conditionnelles. Finalement, le passage de la capacité vers la compétence se concrétise lorsque l'utilisation de ce que l'apprenant a compris se révèle judicieuse au point que le succès obtenu l'amène à en augmenter la fréquence. Cette augmentation de la fréquence d'utilisation amène l'automatisation des savoir-faire procéduraux (le pourquoi, comment, quand et où faire) et du comment-être que l'apprenant a développé au stade de la capacité, et qui deviennent alors intégrés dans un savoir-agir, libérant ainsi la mémoire de travail, qui pourra alors se consacrer à gérer la tâche. La gestion de ce savoir-agir, au stade de la compétence, s'effectue sur la base d'une conscience métacognitive (processus de réflexion sur sa propre pensée ou métacognition), que l'apprenant aura développé graduellement au stade des habiletés et des capacités, grâce aux interventions de médiation de l'enseignant.

➤ **Comment appliquer la taxonomie de l'apprentissage dans un contenu disciplinaire de droit privé enfin de développer les compétences ?**

En utilisant cette taxonomie, que nous appliquerons à un contenu disciplinaire en droit privé, voyons le parcours que devra suivre un étudiant pour développer, par exemple, l'habileté à distinguer et maîtriser les grands courants de la pensée juridique qui concourt au développement de la compétence utiliser les différents courants de pensée pour résoudre des situations d'ordre juridique. Tout d'abord, au niveau de l'habileté, l'apprenant devra apprendre les différents courants de la pensée juridique. Une fois les courants appris et compris, il s'exercera à les identifier dans différents textes en fonction des caractéristiques de chacun, par exemple. L'atteinte de l'habileté se traduira par la maîtrise des courants de la pensée juridique qu'il pourra nommer et sera apte à appliquer dans ce contexte. Toutefois, quoique l'étudiant en soit en mesure de démontrer sa compréhension des courants de la pensée juridique dans le contexte d'une tâche simple en exercices répétitifs, le passage vers la capacité exige qu'il soit capable de s'en servir adéquatement dans une situation problème de juridiction où le niveau de complexité est plus élevé. Savoir quoi faire dans une série

d'exercices ne signifie pas forcément qu'on sait comment, quand, où et pourquoi le faire dans le contexte d'une situation de juridiction.

Pour ce faire, l'apprenant aura besoin d'être soutenu et amené progressivement vers la maîtrise de la capacité. On commencera d'abord par lui montrer comment appliquer tel courant dans tel situation et tel dans l'autre dans le contexte d'un problème juridique et on lui demandera de donner trois ou quatre situations dans lesquelles on devra faire usage des courants de la pensée juridique. On pourra ensuite lui donner une série de cas où les courants de pensée juridique peuvent intervenir ou pas. Une démarche d'enseignement explicite du comment, pourquoi, quand et où le faire est nécessaire pour le développer les savoir-faire procéduraux qui sont à la base de la capacité à appliquer les courants dans différents contextes.

Enfin on permettra la « mobilisation » de cette capacité à l'intérieur de la compétence à savoir utiliser en installant une fréquence d'utilisation élevée de ces différents courants c'est-à-dire en faisant utiliser régulièrement à l'étudiant des textes où il pourra automatiser les différents courants de la pensée juridique, à partir du succès qu'il aura obtenu dans son application. Au stade de la compétence, il en arrivera ainsi à utiliser automatiquement les différents courants de la pensée juridique dans les situations juridiques, sans avoir à se concentrer sur l'application d'un courant ou de l'autre (grâce à l'automatisation d'une séquence d'actions). Il pourra ainsi se centrer sur un aspect plus complexe de la tâche, comme l'intervention des courants de la pensée juridique dans la résolution des cas d'ordre juridique, par exemple.

On constate ainsi que l'on veut arriver à ce que les étudiants développent la capacité d'employer les courants de pensée dans un contexte d'apporter les solutions fiables, ce que Tardif (1999) appelle le transfert attendu de la tâche cible, il faudra les préparer à le faire par une multitude de tâches sources. Le but visé est d'augmenter la fréquence d'utilisation des courants de la pensée enfin d'en consolider la compréhension dans l'action. Le succès obtenu amènera alors les apprenants l'application des courants de la pensée dans un contexte de plus en plus varié et complexe.

L'enseignant ne peut alors se contenter de transmettre les différents courants de la pensée juridique aux étudiants, ce qui ne permet même pas à ces derniers de développer les habiletés (le fait d'avoir énoncé les courants de la pensée juridique aux étudiants est loin de garantir qu'ils l'ont apprise), mais il doit les accompagner dans la construction de leur

compréhension jusqu'à une utilisation adéquate qui s'automatisera dans l'action. L'enseignant passe ainsi du rôle de transmetteur des connaissances à celui de médiateur qui vient préparer le transfert attendu en faisant le pont entre une grande variété de tâches sources (se situant au niveau de l'habileté et de la capacité) et, ultimement, les tâches cibles, dans lesquelles les élèves pourront faire preuve de compétence dans des contextes de complexité plus élevée.

En effet, l'atteinte de la compétence nécessite l'utilisation de cinq grandes voies mémorielles identifiées par les recherches en neuroscience, soit les mémoires épisodique, déclarative, procédurale, émotionnelle et automatique. L'apprentissage et la rétention d'une habileté, qui font appel à la conceptualisation, utilise la mémoire déclarative, qui gère les concepts, les règles, les principes et les lois que l'on enseigne à l'école, ainsi que la mémoire épisodique, plus concrète, sollicitée pour le rappel des événements et du contexte qui entourent leur déroulement. Pour sa part, le niveau de la capacité met en œuvre la mémoire procédurale qui régit les conditions nécessaires pour passer à l'action, soit le savoir pourquoi, comment, quand, et où procéder. Enfin, le niveau de la compétence implique lui aussi la mémoire procédurale, de concert avec la mémoire émotionnelle et automatique, puisqu'il a comme mandat des savoirs faire procéduraux générés par les capacités.

De fait, cette gestion s'effectue selon un principe d'économie d'énergie qui vise à automatiser les procédures le plus fréquemment utilisées afin de libérer la mémoire de travail, qui représente le pivot de tout le processus d'apprentissage. La mémoire automatique, qui gère le développement d'habitudes ou d'automatismes, est donc fortement sollicitée au niveau de la compétence, tout comme la mémoire émotionnelle, celle du domaine de l'affectivité, qui est en lien direct avec la notion du succès ou de l'insuccès vécu suite à la réalisation d'une tâche.

Ce processus respecté dans notre université, permettra un meilleur développement des compétences disciplinaires chez nos étudiants. Car il fait appel aux méthodes actives qui mettent l'apprenant au centre des apprentissages afin de favoriser le développement des compétences qui seront utiles aux différents employeurs. Cependant, cette taxonomie de l'apprentissage permet également le développement des compétences transversales utiles à l'apprenant.

Nous rappelons qu'«une compétence transversale est essentiellement une compétence au sens de mobilisation de capacités, d'habiletés et de connaissances pour agir efficacement

dans des situations complexes. Elle est transversale en ce qu'elle peut s'exercer dans un large spectre de situations :

- Problématiques des différentes disciplines ;
- Problématiques multidisciplinaires ;
- Problématiques de la vie courante.

Tout comme la compétence disciplinaire, la compétence transversale est un savoir-agir faisant appel à des connaissances, habiletés et capacités qui sont intégrées et accessibles en mémoire, donc « mobilisables » dans l'action, parce qu'elles ont été exercées régulièrement avec succès dans une grande variété de contextes et de disciplines, et ce autant à l'école qu'à l'extérieur du milieu scolaire. Ainsi, les compétences transversales se développent-elles de la même manière et en utilisant les mêmes schèmes et niveaux d'intégration mémoriels que les compétences disciplinaires, sauf qu'elles s'en distinguent par la diversification de leurs contextes d'utilisation.

Toutefois, pour quelle raison l'école doit-elle, en tant qu'institution d'enseignement, investir également dans le développement de compétences transversales ? Pourquoi ne se contenterait-elle pas de remplir son mandat d'instruction et de développer uniquement des compétences disciplinaires ? Pour la simple et bonne raison que ces compétences transversales, qui sont d'ordre intellectuel, méthodologique, personnel et social ainsi que de la communication, constituent les savoir-être et savoir-faire qui permettront aux élèves de faire enfin des liens entre les apprentissages scolaires et ceux de la vie quotidienne, en les outillant pour savoir agir dans leur vie de tous les jours.

Pour le démontrer, revenons sur la notion de compétence afin d'établir la distinction fondamentale entre une personne compétente et une autre, que l'on pourrait qualifier d'incompétente. La première sait agir efficacement dans un contexte donné, car elle est en mesure de mobiliser les savoirs, savoir-faire et savoir-être appropriés et ce, avec succès, alors que la seconde accumule les échecs. Or, contrairement à la croyance populaire, la réussite ne peut se réduire uniquement à une question d'accumulation de connaissances ou de talent « naturel » dans un domaine donné.

Les recherches de Goleman (1997) portant sur l'intelligence émotionnelle nous révèlent qu'à talent égal, ce qui distingue les gens qui se démarquent des autres, ceux qui développent

une expertise peu importe la discipline, «c'est leur capacité à persévérer pendant des années et depuis leur plus jeune âge dans une pratique systématique et difficile. Et cette ténacité repose avant tout sur certains traits psychologiques : l'enthousiasme et la persévérance face aux déconvenues. » Ce qui signifie que les personnes compétentes ont appris à fournir l'effort nécessaire pour réussir ce qu'elles entreprennent, c'est-à-dire à agir, et ce malgré le déplaisir. Pour construire leur expertise, elles ont donc toutes développé et ont dû s'appuyer sur une compétence personnelle transversale de l'ordre du savoir-être.

### ➤ **Les implications pédagogiques d'une réforme basée sur les compétences**

Une compétence, qu'elle soit disciplinaire ou transversale, constitue un savoir-agir résultant d'une compréhension adéquate des savoirs, savoir-faire et savoir-être intégrés et accessibles en mémoire, « mobilisables » de façon efficiente parce qu'ils ont été utilisés régulièrement avec succès dans une grande variété de contextes et de disciplines, et ce autant à l'école que dans la vie quotidienne.

Puisque pour pouvoir s'en servir avec compétence dans l'action, les apprenants doivent d'abord bien comprendre ce qui est à apprendre, les enseignants devront d'abord se préoccuper de vérifier constamment la qualité de la compréhension des apprentissages effectués, afin de permettre aux élèves d'atteindre le stade des habiletés. À cette fin, le questionnement s'impose comme l'intervention pédagogique à privilégier pour identifier ce que les apprenants ont compris de l'apprentissage réalisé. En posant la question : « Dis-moi ce que tu comprends ? » plutôt que « As-tu compris ? » (L'apprenant répond habituellement toujours par l'affirmative même si ce n'est pas le cas !) ou « Dis-moi ce que tu ne comprends pas ? » (Comment peut-on identifier ce que l'on n'a pas compris ?!), l'enseignant peut s'assurer du niveau de compréhension atteint par l'élève et effectuer les correctifs nécessaires au moment opportun.

Dans le même ordre d'idées, l'objectivation, permet aux apprenants, avec l'aide de l'enseignant, de trier parmi ce qui a été vu, entendu et fait lors de l'activité d'apprentissage, ce qui doit être compris et retenu. Au stade des habiletés, le questionnement et l'objectivation se révèlent ainsi comme étant deux interventions pédagogiques visant à prévenir le développement de connaissances erronées menant directement les apprenants à l'incompétence.

Par la suite, le passage du stade des habiletés vers celui des capacités s'effectuera seulement si l'enseignant accompagne les apprenants dans l'utilisation de ce qu'ils ont compris, car ce n'est pas parce que ceux-ci savent quelque chose qu'ils peuvent ensuite s'en servir adéquatement. Pour être applicables dans l'action avec succès, les capacités qui génèrent les compétences disciplinaires et transversales devront faire l'objet d'un enseignement explicite du quoi, pourquoi, comment, quand et où le faire. Comme le souligne Tardif (1999) : L'enseignement qui met l'accent sur les connaissances déclaratives en espérant des retombées nombreuses dans l'action, c'est-à-dire sur le plan des connaissances procédurales et conditionnelles, ne procure pas aux apprenants les bases qui leur permettraient d'agir d'une façon judicieuse et efficace.

Pour développer des compétences, l'enseignement explicite et correctif, ayant démontré un impact sur l'apprentissage supérieur à celui d'un enseignement non explicite, devient alors l'outil à privilégier. Comme le stade des capacités exige, pour sa être réalisé, de mettre les apprenants face à des situations problèmes complexes et variées, l'enseignant devra d'abord s'efforcer de rendre explicites tout raisonnement, toute stratégie, procédure ou démarche nécessaires à l'accomplissement de la tâche. Au départ, il modèlera devant les élèves ce qu'il faut faire, pour ensuite les accompagner en pratique dirigée afin qu'ils s'exercent à leur tour, de façon à ce qu'ils soient capables, en bout de course, d'accomplir la tâche seuls. Le questionnement, ainsi que la rétroaction ou l'échange de feed-back devront être constants tout au long de la démarche pour s'assurer que les actions effectuées par les apprenants seront adéquates.

En résumé, pour développer des compétences, l'acte pédagogique impliquera donc les actions suivantes :

- ✚ Questionner régulièrement les élèves ;
- ✚ Objectiver à la fin de chaque activité d'apprentissage ;
- ✚ Permettre aux élèves de bénéficier d'une rétroaction constante en leur donnant un feed-back continu sur leur travail ;
- ✚ Enseigner explicitement la démarche d'apprentissage dans chaque matière ;
- ✚ Enseigner aux élèves à fournir l'effort nécessaire à la réussite et établir des exigences élevées ;
- ✚ Installer une fréquence d'utilisation élevée des savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont à la base des compétences disciplinaires et transversales ;

✚ Insister sur les compétences transversales et les compétences disciplinaires.

Une telle pratique sans doute dans les amphis de notre université développera les compétences de nombreux étudiants de notre université et ceux de droit privé en particulier. A travers cette taxonomie, nos différentes variables à savoir : les contenus, les méthodes d'enseignements/apprentissages et les évaluations des enseignements/apprentissages interviennent sans coup férir comme élément centre dans la construction des compétences. Car nous relevons également que l'enseignant a un rôle primordial dans la facilitation des enseignements universitaires à œuvrer en faveur de l'employabilité. Ce dernier doit être à son tour formé enfin d'aider la canalisation des différents programmes de formation mis à notre usage. Aussi, un point culminant doit être focalisé sur les pratiques des savoir-faire à travers des stages dans les entreprises où les enseignants en synergie avec les responsables des structures orienteront les étudiants à être de plus en plus répondant dans le milieu professionnel. Ceci ne peut s'appliquer si au préalable les programmes de formation ont été élaborés en tenant compte de ses fondements scientifiques.

Au regard des séances didactiques observées dans les amphis de l'université de Yaoundé II, aucune orientation ne s'arythme avec la taxonomie de l'apprentissage et ne peut développer aucune compétence, ni permettre à l'étudiant d'être employable après sa formation. Plus les contenus n'obéissent pas aux besoins des entreprises et du monde du travail, plus les méthodes enseignements/apprentissage et les évaluations pratiquées par les enseignants n'œuvrent pas en faveur de l'employabilité des étudiants de droit privé.

## **2 – 3 – 4. La théorie générale des systèmes (TGS) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010).**

L'auteur définit le système comme un ensemble dont les éléments sont en parfaite interaction. La théorie TGS doit être considérée comme une manière de penser, de regarder le monde, une méthodologie donc la finalité est de trouver une unité dans la diversité.

Du point de vue didactique, l'enseignement est perçu comme un système. Celui-ci doit être élaboré d'avance par l'enseignant, car il n'existe pas comme un chaos. Ce système est construit par le formateur dans la perspective de faciliter, et de consolider la compréhension des connaissances dispensées. Les différents paramètres du discours didactiques de l'enseignant constituent les éléments de ce système. Ces paramètres sont :

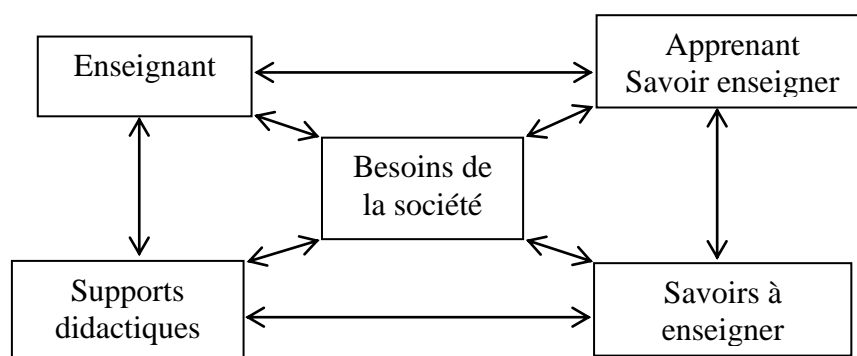
- L'explication et la communication des objectifs de l'enseignement aux apprenants ;



- La préparation du plan de l'exposé ;
- Le choix d'un lexique adapté au niveau des auditeurs ;
- Le choix des expressions idiomatiques appropriées ;
- Explications claires et précises ;
- Exemples bien choisis, précis et clairs ;
- Support didactiques appropriés ;
- Activités d'apprentissage à réaliser en classe en vue de consolider la compréhension ;
- La gestion de la classe ;
- Les organisateurs de connaissances ;
- Eveiller et maintenir l'attention des apprenants pendant le cours ;
- Synthèse du cours. Cette partie permet à l'enseignant de recentrer les éléments essentiels du cours devant être retenus et compris par les apprenants.

L'enseignement est un système dont les maillons essentiels sont : a) l'enseignant, b) l'apprenant, c) les supports didactiques impliqués dans le processus de formation des apprenants (vidéo, PowerPoint, site internet, diapositive, ouvrages scientifiques spécialisés, etc.), d) l'environnement et ses attentes, les savoirs à enseigner qui émanent de l'environnement. Pour enseigner rationnellement et méthodiquement, chaque enseignant devrait connaître les exigences et les attentes spécifiques des cinq éléments du système didactique présentés au schéma ci-dessous (Belinga Bessala 2010 : 115) :

#### Schéma n°4 : système didactique



Source : Belinga Bessala (2010 : 115).

- **Le lien théorique de la théorie générale des systèmes (TGS) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010) avec l'étude.**

En se référant à la définition de la variable indépendante (programmes de formation ou encore appelé curriculum, programmes scolaires) de Jonnaert et Moussadak (2008 : 32) qui stipule que c'est : « un ensemble structuré et planifié d'expériences d'enseignement et d'apprentissage, offerte sous la direction d'une institution scolaire en vue d'atteindre des finalités et des buts éducatifs prédéterminés ». En effet, pour qu'un apprenant acquière des connaissances et des compétences professionnelles nécessaires dans un domaine bien précis, le passage dans une institution appropriée est inévitable. Ces institutions sont soumis à des programmes définis en fonction des filières et doivent former l'apprenant enfin qu'il réponde aux besoins de l'emploi lié à sa spécialisation. Les programmes s'implémentent en fonction des besoins de la société et du type d'homme recherché. D'où le rôle que joue l'enseignant/formateur demeure incontournable et fondamental dans la formation de l'apprenant. L'enseignant étant celui qui établit une communication interactive en classe entre ses apprenants et lui-même, celui-ci doit amener l'apprenant à se poser des questions sur les connaissances reçues et à développer des compétences qui lui permettront de répondre de façon efficace au monde du travail.

➤ **Comment l'enseignant de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politique de l'université de Yaoundé II Soa peut-il utiliser la théorie générale des systèmes de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010) pour favoriser l'employabilité ?**

Pour favoriser l'employabilité des diplômés de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université Yaoundé II Soa, lors de la formation de ces diplômés, l'enseignant doit prendre l'enseignement comme un métier professionnel qui exige de sa part un savoir-faire et non de routine. C'est pourquoi ce dernier doit avoir des connaissances en didactique qui traite du processus d'enseignement-apprentissage-évaluation. Car elle examine toutes méthodes relatives à l'enseignement et l'apprentissage ; elle a un regard à la docimologie qui est la science de l'évaluation et aussi les programmes scolaires. Un regard pointu de l'enseignant dans le vaste champ de la didactique favorisera à coup sûr l'employabilité des étudiants.

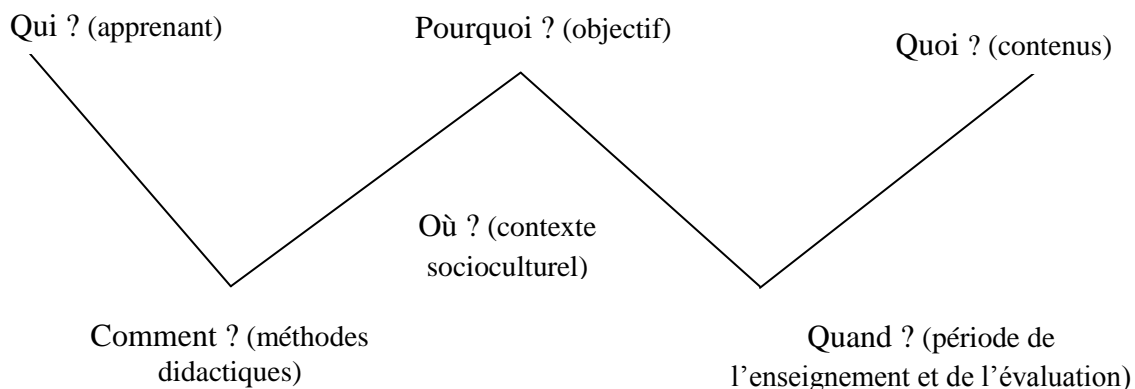
Pour une meilleure pratique du processus d'enseignement-apprentissage-évaluation, il est important de mentionner qu'il existe essentiellement trois phases didactique qui caractérise tout enseignement : a) la phase pré-active, b) la phase active, c) la phase post-active (Belinga Bessala : 2010 : 103).

✓ **La phase pré-active**

A ce niveau deux aspects du cours sont important à retenir :

- **Le questionnement didactique à travers les six questions didactiques suivantes**

**Schéma n°5 : Questionnement didactique**



Source : *Belinga Bessala (2010 : 102).*

- **L\'élaboration des unités didactiques des cours**

**Tableau 2: Fiche d\'élaboration d\'une fiche didactique d\'enseignement**

**Intitulé du cours :**

**Année académique :**

Unité didactique :		Durée du cours :			Niveau académique :		
Objectifs d\'enseignement	Contenus d\'enseignement	Méthodologie didactique	Supports didactiques	Activités d\'apprentissage par compétences	Synthèse du cours	Méthodologie d\'appropriation	évaluation

Source : *Belinga Bessala (2010 : 103).*

✓ **La phase active : intervention didactique**

Introduction du cours :

- Mise en route des apprenants (leur condition psychologique par rapport au cours) ;
- Communication des objectifs du cours aux apprenants ;
- Annonce du plan de l\'exposé didactique.

Structure de l'exposé didactique :

- Phase ex positive ;
- Phase explicative ;
- Phase illustrative (étayé par des exemples biens choisis) ;
- Phase interactive (l'enseignant provoque la participation des apprenants en classe) ;
- Caractéristique de l'exposé didactique : la clarté, la cohérence et la cohésion des éléments du cours ;
- Phase de ré-centration des enseignements (synthèse du cours).

#### ✓ **Phase post-active**

Cette dernière phase de la didactique permet à l'enseignant de s'auto-évaluer par rapport à ses enseignements, méthodes et supports didactiques utilisés pendant le cours. Il s'agit en fait, de réfléchir sur la pratique de l'enseignement en vue de la transformer et de l'améliorer. A ce sujet, tout le processus didactique est revu et corrigé lorsque certains impératifs de la pratique de l'enseignant l'imposent. L'enseignant doit constamment se remettre en question par apport à l'évolution même des savoirs scientifiques qu'ils enseignent, et par rapport aux attentes de la société.

## **2 – 4- FORMULATION DES HYPOTHESES**

L'hypothèse est une affirmation provisoire suggérée comme une explication d'un phénomène. Il s'agit d'une proposition qui doit être énoncée de telle sorte qu'elle puisse être vérifiée (confirmer ou infirmer), Tsala Tsala (1992 : 97). La variable quant à elle est un élément donc la valeur peut changer et prendre différentes formes quand on passe d'une observation à l'autre. Ouellet (1999 : 98) la définit comme étant « une quantité qui représente un intérêt pour le chercheur »

### **2 – 4– 1- Hypothèse générale de l'étude.**

Notre question principale de recherche nous a permis de formuler l'hypothèse générale suivante : les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques. Cette proposition de réponse conserve son caractère provisoire jusqu'au moment où elle sera vérifiée pour devenir alors une réponse définitive. Pour son opérationnalisation, nous l'avons

subdivisée en hypothèses de recherche qui ont pour but de cerner de fond en comble ses différents aspects.

#### **2- 4- 2 – Les hypothèses de recherche.**

Issues de hypothèse générale ; dans le cadre de notre étude, nous avons trois hypothèses de recherche qui découlent de nos questions secondaires.

**H.R 1 :** les contenus de formations ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants du cycle licence de droit privé de l'université de Yaoundé II.

**H.R 2 :** Les méthodes d'enseignement ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants du cycle licence droit privé de l'université de Yaoundé II.

**H.R 3 :** Les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants du cycle droit privé de l'université de Yaoundé II.

#### **2 – 5– DEFINITION ET OPERATIONNALISATION DES VARIABLES**

Selon Evola (2013 : 40), la variable est définie comme la caractéristique des personnes, des objets ou des situations liées à un concept et pouvant prendre diverses valeurs. C'est aussi une traduction du concept visant à la rendre mesurable. Il s'agit des différentes situations que prend la variable à partir de son opérationnalisation. L'opérationnalisation d'une variable renvoie tout simplement à sa décomposition suivant les différentes positions qu'elle peut prendre au cours de l'expérience. Ces différentes positions (modalités) d'après Evola (2013 : 102) permettent d'être identifiées à partir d'un indice ou d'un indicateurs qui sont les symboles ou signes extérieurs d'une modalité ou d'une variable.

Nous distinguerons la variable dépendante et la variable indépendante.

##### **2 – 5 – 1- La variable indépendante.**

###### **✓ Définition.**

La variable indépendante est celle qui est manipulée par le chercheur et qui est censée avoir une influence sur une autre dite dépendante. C'est elle qui, dans la relation de cause à effet est la cause. C'est donc un facteur explicatif qu'on peut nommer cause.

Dans le cadre de notre étude, nous avons pour variable indépendante les programmes de formations universitaires. Dans les programmes de formation, nous relevons certaines

caractéristiques susceptibles d'influencer l'employabilité. C'est le cas par exemple : des contenus de formations ; les méthodes d'enseignement/apprentissage ; et les évaluations du processus enseignement/apprentissage qui sont des éléments générateurs des compétences professionnelles et du cadrage de l'école aux réalités de la société et du monde du travail. Nous opérationnalisons cette variable par :

- Les contenus de formations

On entend ici par Contenus l'ensemble des matières théoriques ou pratiques à enseigner. C'est ce qui fait l'objet de l'enseignement. Dans notre cas, nous nous sommes intéressés au cours tels que :

- procédure civile : démarches à suivre pour un problème d'ordre civil
- les voies d'exécution : recours juridique pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice
- consultations juridiques : technique qui permet d'analyser les problèmes juridiques et donner des solutions

- Les méthodes d'enseignements/apprentissages

- Méthodes magistrales : l'enseignant lit, explique/commente et l'apprenant prend passivement les notes.
- Méthodes passives : l'enseignant prime sur celle de l'élève
- Méthodes endoctrinales : l'enseignant impose ses enseignements à l'apprenant sans lui donner l'opportunité de discuter.

- Les évaluations.

- Evaluation initiale : le test oral ou écrit en début de cours en rapport avec les cours précédents ou les nouveaux cours.
- Evaluation formative : le test en mi-parcours du cours et les observations faites pour améliorer son travail.
- Evaluation sommative : le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements reçus.

➤ **Opérationnalisation de la variable indépendante**

✚ **Hypothèse de recherche n° 1 (HR1) :** les contenus de formation ont une influence significative dans l'employabilité.

**VI 1:** Les contenus de formation.

**Tableau 3: Opérationnalisation de la VI 1**

Indicateurs	Modalités
- procédure civile ;	Oui
- les voies d'exécution ;	Non
- consultations juridiques ;	Parfois

✚ **Hypothèse de recherche n° 2 (HR2) :** Les méthodes d'enseignements ont une influence significative dans l'employabilité

**VI2 :** Les méthodes d'enseignement/apprentissage.

**Tableau 4: Opérationnalisation de la VI 2**

Indicateurs	Modalités
- Méthodes magistrales ;	Oui
- Méthodes passives ;	Non
- Méthodes endoctrinales.	Parfois

✚ **Hypothèse de recherche n° 3 :** les évaluations des enseignements/apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité

**VI3 :** Les évaluations des enseignements/apprentissages.

**Tableau 5: Opérationnalisation de la VI 3**

Indicateurs	Modalités
- Evaluation initiale,	Oui
- Evaluation formative	Non
- Evaluation sommative	Parfois

## 2- 5 – 2 – La variable dépendante

### ➤ Définition

La variable dépendante (VD) est la variable passive parfois appelée variable réponse parce qu'elle indique le phénomène que le chercheur tente d'expliquer. C'est la variable principale sur laquelle se focalise l'attention du chercheur. C'est une variable problème. Pour notre étude, elle est : l'employabilité.

L'employabilité, est l'aptitude à trouver, conserver et créer un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de Yaoundé II s'observe à travers des métiers.

### Opérationnalisation de la variable dépendante

**VD** : L'employabilité

**Tableau 6: Opérationnalisation de la VD**

Indicateurs	Modalités
Avocature	Effective
Notariat	Non effective
Magistrature	

Le problème de la non employabilité des licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II pose un certain nombre d'interrogations parmi lesquels on se demande si les programmes de formation ont une influence significative dans l'employabilité des licenciés en droit privé ? Si non, l'on dirait que les programmes de formation ont une influence significative sur l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de l'université de Yaoundé II constitue l'hypothèse générale de notre étude. Cette hypothèse est constituée de deux variables chacune composée des indicateurs. Alors qu'un indicateur est un instrument attribué en langage concret, le langage abstrait utilisé à l'étape de l'énonciation de l'hypothèse.



En effet, une variable indépendante est une variable dont le changement de valeur influe sur celle de la variable dépendante, Mace et Petry (2000 : 40). Autrement dit, elle est la variable que l'on modifie ou manipule à sa volonté.

Par contre, la deuxième variable constitue le problème auquel le chercheur s'intéresse, dont l'on cherche à observer les variations en fonctions de certaines conditions. Elle est une variable donc la valeur varie en fonction de celle des autres. C'est la partie de l'équation qui varie de façon concomitante dans la variable indépendante. C'est l'effet présumé dans une relation linéaire de cause à effet » Mace et Petry (2000 : 40).

Dans le cas de notre étude, au regard de l'hypothèse générale suscitée, la variable indépendante (VI) est « les programmes de formation universitaire » opérationnalisée en indicateurs qui participent à sa construction à savoir : les contenus de formation, les méthodes d'enseignements/apprentissages et les évaluations des enseignements/apprentissage.

**Tableau n° 7 : tableau récapitulatif des hypothèses.**

Hypothèse générale	Hypothèse de recherche	VI	Indicateurs	Modalités	Items	VD	Indicateurs	Modalités	Items
Les programmes de formations universitaires ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants en droit privé de l'université de Yaoundé II	<b>HR1</b> : les contenus de formation ont une influence significative dans l'employabilité	Les contenus de formations universitaires	Les procédures civiles ; les voies d'exécution ; les consultations juridiques ;	Oui Non Parfois		L'employabilité	Avocature	Effective ;	
	<b>HR2</b> : Les méthodes d'enseignements ont une influence significative dans l'employabilité	Les méthodes d'enseignements /apprentissage	Méthodes magistrales ; Méthodes passives ; Méthodes endoctrinâmes.	Oui Non Parfois			Notariat	Non effective.	
	<b>HR3</b> : les évaluations des enseignements /apprentissage ont une influence significative dans l'employabilité	Les évaluations des enseignements /apprentissage	Evaluation initiale Evaluation formative Evaluation sommative	Oui Non Parfois			Magistrature.		

Dans ce deuxième chapitre intitulé insertion théorique de l'étude, il a été question de la définition des concepts qui donne une explication à tous les concepts liés à l'étude ;de la revue de la littérature qui constitue l'ensemble des études effectuées par les auteurs sur l'objet de notre travail ;des théories explicatives du sujet où il a été question de parler de la théorie du rôle prescrit de Linton (1959), la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013), la théorie de la taxonomie des produits de l'apprentissage (Habileté-Capacité-Compétence) de Mario Richard et Bissonnette (2001) et enfin la théorie générale des systèmes (T.G.S) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010). En définitive la formulation des hypothèses, de la définition et l'opérationnalisation des variables. La méthodologie de l'étude constituera l'objet du prochain chapitre.

*DEUXIEME PARTIE :*

*CADRE*

*METHODOLOGIQUE*

*ET OPERATOIRE*

Cette deuxième partie de l'étude intitulée cadre méthodologique et opération se trouve être très important. Car, elle décrit la démarche du chercheur dans ses investigations pour la collecte des données relatives à la vérification de ses hypothèses. Elle détermine donc la fiabilité de la recherche et la crédibilité des résultats.

Le cadre méthodologique et opératoire est l'ensemble pouvant permettre au chercheur de mener une investigation scientifique. Grawitz (2004 : 274) définit cette partie comme étant « la science de la méthode, c'est la branche de la logique qui étudie les principes et les démarches de l'investigation scientifique ».

Ainsi, cette dernière partie de l'étude est composée des points suivants : la méthodologie de l'étude, la présentation des résultats, l'analyse des données, la vérification des hypothèses, l'interprétation des résultats et les suggestions.

## **CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE**

Ce troisième chapitre présente les aspects méthodologiques qui permettront de procéder à une analyse empirique de l'impact des programmes de formation sur l'employabilité. Une fois la méthodologie finit, on accorde plus de crédibilité aux résultats trouvés (Angers, 1992). La méthodologie selon, elle est « une subdivision logique ayant pour objet l'étude à posteriori des méthodes et plus spécialement d'ordinaire celle des méthodes scientifiques ». Ndié (2006 : 39)

Ce chapitre s'articule autour des points suivants : le rappel de la question de recherche et de l'objectif de l'étude, le rappel des hypothèses et des variables de recherche, le plan factoriel, le type de l'étude, le site de l'étude, la présentation de la population, la population de l'étude, la technique d'échantillonnage, l'échantillon, la technique de collecte de données, la technique d'analyse des données et enfin l'outil d'analyse des données.

### **3 – 1 – RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE ET DE L'OBJECTIF DE L'ETUDE**

Le problème de l'employabilité des étudiants de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'Université de Yaoundé II Soa se comprend lorsque nous interrogeons les programmes de formation. La question qui soutend cette recherche a été formulée de la manière suivante : les programmes de formation universitaire ont-ils une influence significative dans l'employabilité des étudiants.

En nous focalisant sur cette préoccupation, l'objectif général de ce travail consistera de rechercher si les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants.

### **3 – 2 – RAPPEL DES HYPOTHESES ET DES VARIABLES DE RECHERCHE.**

Il sera question dans cette partie de faire un rappel de l'hypothèse générale de l'étude, des hypothèses de recherche et des différentes variables de l'étude.

#### **3 – 2 – 1- Rappel de l'hypothèse générale de l'étude.**

Notre question principale de recherche nous a permis de formuler l'hypothèse générale suivante : les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants. Cette proposition de réponse conserve son caractère

provisoire jusqu'au moment où elle sera vérifiée pour devenir alors une réponse définitive. Pour son opérationnalisation, nous l'avons subdivisée en hypothèses de recherche qui ont pour but de cerner de fond en comble ses différents aspects.

### **3 – 2 – 2 – Les hypothèses de recherche et variables.**

Issues de hypothèse générale ; dans le cadre de notre étude, nous avons trois hypothèses de recherche qui découlent de nos questions secondaires.

**H.R 1 :** les contenus de formations ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants

Les contenus de formations renvoient à :

- procédure civile: démarche à suivre pour un problème d'ordre civil
- les voies d'exécution: recours juridiques pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice
- consultations juridiques: technique qui permet d'analyser les problèmes juridiques et donner des solutions

**H.R 2 :** Les méthodes d'enseignement ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants

Les méthodes d'enseignement renvoient à :

- Méthodes magistrales: l'enseignant lit, explique/commente et l'apprenant prend passivement les notes
- Méthodes passives: l'activité de l'enseignant sur celle de l'élève.
- Méthodes endocritinales ou dogmatique: l'enseignant impose les enseignements à l'apprenant sans lui donner l'opportunité de discuter.

**H.R 3 :** Les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants.

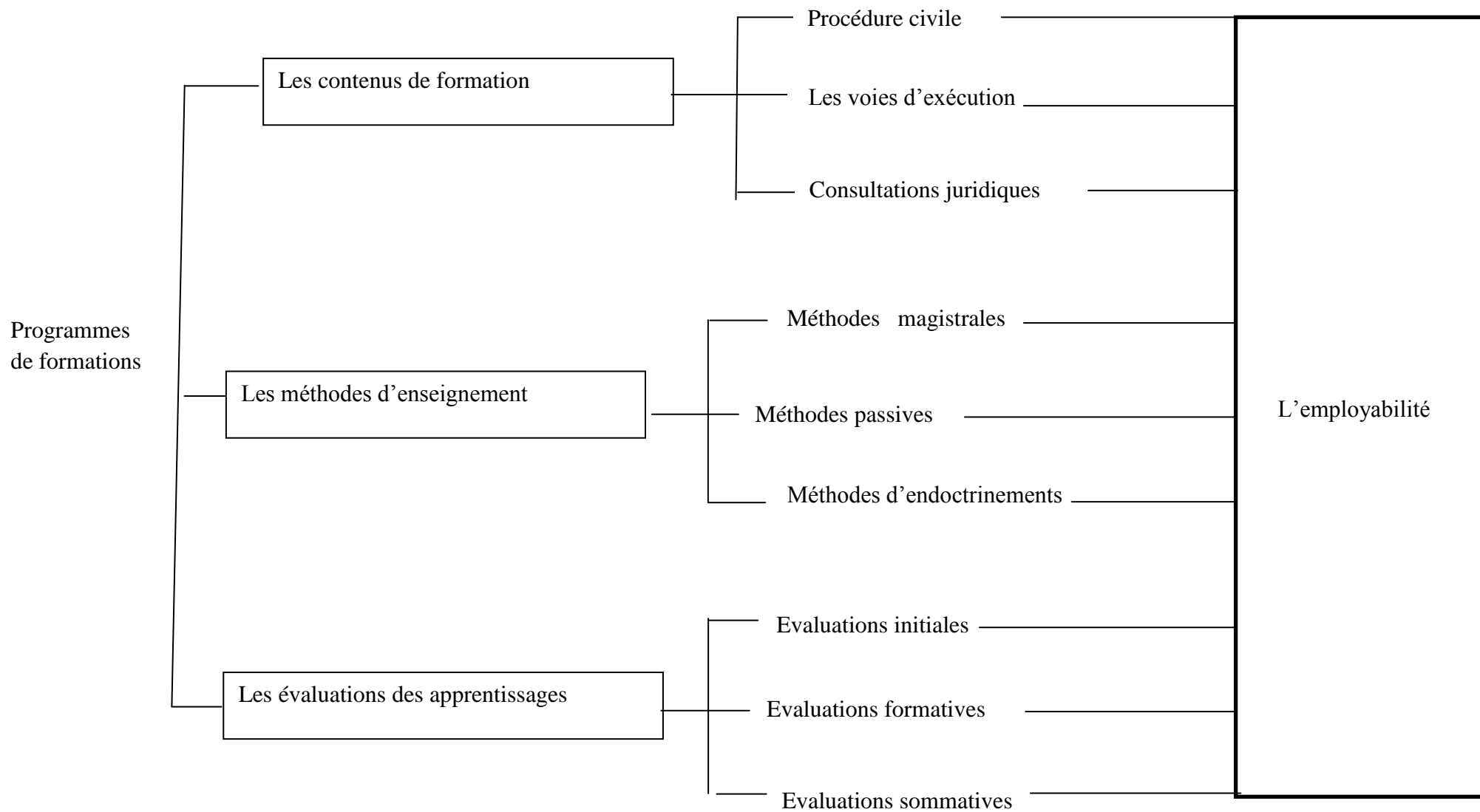
Les évaluations des apprentissages renvoient à :

- Evaluations initiales: le test oral ou écrit fait en début de cours en rapport avec les enseignements précédents ou les nouveaux.
- Evaluations formatives: le test en mi-parcours des enseignements et les observations faites pour améliorer son travail.
- Evaluations sommative: test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements reçus.

A partir de nos hypothèses de recherche, nous ressortons le modèle suivant :



**Schéma 3 : modèle explicatif de la relation entre les deux variables de l'étude : les programmes de formations et l'employabilité.**



*René l'Ecuyer (1957:117), les méthodes de la recherche qualitative*

### 3 – 3 – LE PLAN FACTORIEL DES VARIABLES ET DES HYPOTHESES

Selon Rossi (1989 : 37), « le plan factoriel est un plan dans lequel chaque modalité d'un facteur est combinée avec chaque modalités des autres facteurs ». Au regard à la variable indépendante de notre hypothèse générale, nous situons l'employabilité des étudiants du cycle licence droit privé de l'Université de Yaoundé II à trois niveaux notés de  $F(\kappa_1)$  à  $F(\kappa_3)$  .

- $F(\kappa_1)$  = les contenus de formations
- $F(\kappa_2)$  = les méthodes d'enseignement
- $F(\kappa_3)$  = les évaluations des apprentissages

**Tableau 7: Plan factoriel**

<b>VI = F ( <math>\kappa</math> )</b>	<b>VD = Y</b>	<b>Employabilité (Y)</b>
Les contenus de formations $F(\kappa_1)$		$Y * F(\kappa_1)$
les méthodes d'enseignement $F(\kappa_2)$		$Y * F(\kappa_2)$
Les évaluations des apprentissages $F(\kappa_3)$		$Y * F(\kappa_3)$

#### Legendre

$F(\kappa)$  = Programmes de formation universitaire.

Y = Employabilité.

VI = Variable indépendante.

VD = Variable dépendante.

$F(\kappa_1) * Y = HR1$

$F(\kappa_2) * Y = HR2$

$F(\kappa_3) * Y = HR3$

### **3 – 4 – TYPE D’ETUDE**

Notre étude s’inscrit dans le cadre de la recherche mixte (quantitative et qualitative) de type corrélationnel. En effet, il est question d’évaluer les caractéristiques qui constituent les programmes de formations universitaires des étudiants de droit privé de l’université de Yaoundé II influence l’employabilité. Ainsi donc, l’approche mixte paraît la plus adéquate ; dans la mesure où, la plupart des modalités de la variable indépendante peuvent être mesurées par la statistique descriptive et inférentielle, on parlera à ce niveau de l’approche quantitative. Car, elle permet aussi d’étudier une grande population et à généraliser facilement les résultats auprès de la population totale (Amin 2005 : 201). L’approche qualitative quant à elle, permet d’analyser le problème posé en profondeur à travers la grille d’entretien adressée aux employeurs.

### **3 – 5– SITE DE L’ETUDE**

#### **3 – 5– 1- Présentation du cadre géographique de l’étude.**

Issue de l’éclatement de l’université de Yaoundé et du décret n° 93/026 du 19 Janvier

1993, l’université de Yaoundé II est située à Soa arrondissement du département de la Mefou Afamba, à une quinzaine de kilomètre de Yaoundé côté Nord. Ici le climat et la végétation sont identiques dans les deux localités, le climat est doux et par conséquent favorable aux études. Soa a une superficie de 323ha, compte environ 45000 étudiants et 800 enseignants. La communauté estudiantine est constituée de l’ensemble des jeunes venant des dix régions du Cameroun, des différents pays africain voir même du monde.

L’habitat, à Soa est fait de constructions en terre battue, semi-dur et dur. Le cout du loyer est relativement élevé; l’offre étant inférieure à la demande. La majorité des étudiants sont logés à Yaoundé. En ce qui concerne l’alimentation, il se pose un problème de ravitaillement quotidien. Les deux marchés existant ici ne fonctionnent que le jeudi et le vendredi. En plus, ces marchés périodiques ne sont pas bien achalandés. La structure de l’emploi se caractérise par la prédominance des activités agricoles. La ville connaît encore des problèmes de ravitaillement en eau et électricité. Une étude de faisabilité est engagée pour drainer l’eau de Yaoundé vers Soa et pour doter les populations périphériques d’électricité. Soa ne dispose pas d’un réseau routier à l’intérieur de la zone urbaine. Les déplacements à l’intérieur de la ville se font essentiellement à pied, car une seule route relie Soa à Yaoundé.

Le transport y est assuré par des taxis et des minibus. L'infrastructure sanitaire est faible. La ville ne compte qu'une infirmerie et un dispensaire pouvant assurer les premiers soins.

Sur le plan spirituel, Soa, malgré le fait que la population soit en majorité catholique, diverses autres religions sont pratiquées.

Il n'existe pas de salle de cinéma mais des salles de projections vidéo. Il n'existe pas de boîte de nuit pour l'instant mais l'ouverture est immense. Nous y trouvons cependant des terrains de football, des restaurants, de gargote et des débits de boisson.

### **3 – 5 – 2- Présentation des établissements.**

L'université de Yaoundé II, issue de l'éclatement de l'université de Yaoundé, a son siège à Soa. L'université de Yaoundé II compte deux facultés et 3 grandes écoles. La faculté des sciences juridiques et politiques est le plus grand établissement de cette institution.

#### **❖ La faculté des sciences juridiques et politiques (FSJP)**

Elle comprend des filières telles que:

- Comparative Law and légal;
- Droit privé
- Droit civil;
- Droit commercial;
- Droit pénal et sciences criminelles;
- Droit public;
- Practice and procédure;
- Sciences politiques;
- Substantial Law;
- Théory.

Des filières professionnelles sont. Il s'agit de:

- Assurances et banques;
- Droit et gestion de l'environnement;
- Fiscalité;
- Gestion du personnel;
- Propriétés incorporelles.

Notons qu'en droit, il s'effectue en deux parcours, qui sont : le parcours classique et le parcours professionnel.

❖ **La faculté des sciences économiques et de gestion(FSEG)**

La faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Yaoundé II compte près de 2000 étudiants. Elle a une longue tradition d'échanges au niveau international: Centre d'excellence à vocation sous régionale pour le programme de troisième cycle universitaire (PTCU) en économie; Partenaire du programme de formation en gestion de politique et économique (PFGPE) financé par la banque mondiale et la coopération française.

Les filières fonctionnelles:

- Analyse économique et techniques quantitatives;
- Economie internationale;
- Economie publique;
- Finances;
- Marketing.

Des filières en projet.

- En Sciences économiques:
  - Analyse économique et techniques quantitatives;
  - Economie internationale;
  - Economie publique;
  - Finance;
  - Marketing.
- En gestion:
  - Sciences et techniques commerciales;
  - Comptabilité et finance;
  - Informatique de gestion;
  - Logistique industrielles.

En ce qui concerne les grandes écoles on a :

- L'Esstic maîtrise la communication
- Institut des relations internationales du Cameroun (IRIC)

➤ Institut de formation et de recherche démographiques (IFORD)

#### ❖ **Restauration, logements et activités sportives**

Ceux des étudiants de l'université de Yaoundé II qui résident à Yaoundé ont accès aux deux restaurants du campus de Ngoa-Ekelle. Trois restaurants sont prévus dans le projet d'extension du campus de Soa; dont un est déjà effectif.

Les étudiants qui souhaitent habiter à Soa cherchent des chambres autour du campus et dans les autres quartiers de la ville. Ils peuvent cependant solliciter des chambres à la cité universitaire de Ngoa-Ekelle qui dessert les deux universités de la capitale. Un projet de construction d'une cité universitaire de 1200 chambres pour le campus de Soa est en cours d'étude.

Les compétitions entre étudiants et entre les services administratifs sont organisées ici par le service des sports. De nombreuses disciplines sont pratiquées: football, volleyball, basketball, athlétisme en parcours naturel, cross-country, etc.

#### ❖ **Associations et club**

Il existe de nombreux clubs culturels: Majorettes, fanfare, parade, Croix-Rouge, arts plastiques, scout, ballet universitaire, théâtre universitaire, tourisme, UNESCO, etc.

#### ❖ **Conseils et orientation**

L'université de Yaoundé II, comme toutes les autres universités, dispose depuis l'année académique 1994-1995 de cadres qualifiés en orientation universitaire et professionnelle. Les consultations sont gratuites. Les étudiants désireux de les rencontrer peuvent s'adresser au décanat de chaque faculté ou à la direction de chaque école.

### **3 – 6 – PRESENTATION DE LA POPULATION**

#### **3 – 6– 1- Population d'étude**

Appelé aussi « univers de l'enquête », la population de l'étude est l'ensemble du groupe humain concerné par les objectifs de l'étude. Et c'est dans cet univers que l'on découpe l'échantillon (Muchellie, 1984 : 16). Elle est le nombre total d'unités ou de sujets qui peuvent entrer dans le champ de l'enquête et dans lesquels sont aussi l'échantillon. L'on

distingue : la population cible et la population accessible. Notre population d'étude est les étudiants l'université de Yaoundé II Soa

### 3 – 6-2- La population cible

Belinga Bessala (2008 : 54), présente la population cible comme : « la population générale qui est intéressée par les objectifs de l'étude ». Elle est celle à qui les résultats de la recherche vont être généralisés. Dans le cas de cette étude, les sujets concernés sont les étudiants d'université de Yaoundé II Soa de la faculté des sciences juridiques et politiques, filière droit privé.

### 3 – 6- 3- La population accessible.

Pour atteindre nos objectifs, nous nous intéressons aux étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa qui sont à la recherche d'un emploi. C'est dans cette tranche de la population accessible ou disponible de notre étude que nous allons extraire notre échantillon. Cette population comprend les licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa ayant obtenus leur diplôme de licence de la période allant de 2008 à 2012 soit un total de 5027 licenciés et 94 enseignants intervenant dans cette filière.

**Tableau 8: Présentation de la population accessible des licenciés**

Années scolaires	Effectifs		Total	Pourcentage
	Masculin	Féminin		
2008- 2009	563	578	1141	22,69%
2009- 2010	745	817	1562	31,07%
2010- 2011	836	780	1616	32,14%
2011- 2012	334	374	708	14,10%
<b>Total</b>	<b>2478</b>	<b>2549</b>	<b>5027</b>	<b>100%</b>

**Source** : procès verbaux des licenciés de la faculté des sciences juridiques et politiques de Yaoundé II

**Tableau 9: Présentation de la population accessible des enseignants**

<b>Genres</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentages</b>
<b>Masculin</b>	73	77,65%
<b>Féminin</b>	21	22,35%
<b>Total</b>	94	100%

**Source :** Bureau du personnel enseignant de la faculté des sciences juridiques et politiques de Yaoundé II Soa.

### **3 – 7- TECHNIQUE D’ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON.**

La méthode d’échantillonnage est définie comme étant un processus scientifique par lequel l’expérimentateur choisit un certain nombre d’éléments d’une population cible. Autrement dit elle nous aide à sélectionner les sujets après lequel nous allons collecter les données sur la population cible (Amin 2000 : 179). Dans le cas de notre travail nous avons opté pour la technique d’échantillonnage probabiliste. Dans ce cas, nous utiliserons l’échantillonnage aléatoire simple ; à partir des licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l’université de Yaoundé II de la période allant de l’année scolaire 2008/2009 à 2011/ 2012. Par ailleurs, en ce qui concerne les enseignants intervenant dans ladite spécialité, nous avons opté pour une technique d’échantillonnage non probaliste en faisant usage de l’échantillonnage de commodité.

**Tableau 10: Présentation de l'échantillon des licenciés**

<b>Année scolaire</b>	<b>Population accessible</b>			<b>Echantillon</b>			<b>Pourcentage par rapport à la population accessible</b>
	<b>Masculin</b>	<b>Féminin</b>	<b>Total</b>	<b>Masculin</b>	<b>Féminin</b>	<b>Total</b>	
2008- 2009	563	578	1141	40	51	91	7,98%
2009- 2010	745	817	1562	45	50	95	6,08%
2010- 2011	836	780	1616	60	50	110	6,81%
2011- 2012	334	374	708	15	20	35	4,94%
<b>Total</b>	<b>2478</b>	<b>2549</b>	<b>5027</b>	<b>160</b>	<b>171</b>	<b>331</b>	<b>6,58%</b>

Le tableau ci-dessus nous donne un échantillon de 331 licenciés en droit privé de la facultés des sciences juridiques et politiques de l’université de Yaoundé II Soa, soit 6,58% de la population accessible. Il nous permet de mener une étude exploratoire à partir de laquelle on peut tirer des conclusions. Notre échantillon étant de 331 sujets, raison qui nous amène à



opter pour une étude quantitative à partir d'un questionnaire. Ayant distribué 336 questionnaires aux licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de Yaoundé II, les 331 ont répondu, ce qui donne un taux de réponse de 100%. Cet échantillon nous a permis de calculer le taux de sondage à partir de la formule suivante :

$$Ts = \frac{N}{n \times 100}$$

**Ts** : désigne le taux d'échantillonnage ;

**N** : désigne la population totale ;

**n** : désigne l'échantillon découpé d'avance ;

Soit **N**= 5027 et **n**= 331.

$$Ts = \frac{331 \times 100}{5027} = 6,58$$

Nous avons donc comme **Ts** : 6,58%.

**Tableau 11: Présentation de l'échantillon des enseignants en droit privée**

<b>Genres</b>	<b>Population accessible</b>	<b>échantillon</b>	<b>pourcentage</b>
Masculin	73	7	9,58%
Féminin	21	5	23,80%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>12,76%</b>

A la lumière du tableau ci-dessus présenté, il ressort que : nous avons rencontré 07 enseignants sur 73 de sexe masculin et 05 enseignantes sur 21 de sexe féminin en service à l'université de Yaoundé II en faculté des sciences juridiques et politiques, en particulier au département de droit privé. Soit un pourcentage de 9,58% pour le sexe masculin et 14,28% pour le sexe féminin. Ce qui nous a donné un total de 23,80% de la population accessible.

Ainsi notre population n'atteignant pas 60 sujets, nous avons opté pour une étude qualitative à partir d'une grille d'entretien.

### **3 – 8. INSTRUMENT DE COLLETTE DES DONNEES**

Grawitz (1990 : 352) considère la technique de collecte de donnée comme « un moyen d'atteindre un but situé au niveau des faits, des étapes pratiques. Pour y arriver, il faut un outil pour y récolter les données nécessaires à la recherche ». A cet effet nous avons retenu comme instruments d'enquête le questionnaire et la grille d'entretien. Dans une investigation scientifique, l'enquête sur le terrain dans la localité de Soa et de Yaoundé a été d'une phase très importante, car c'est grâce à elle que nous avons obtenu des données nécessaires à l'étude que nous présenterons au chapitre suivant.

#### **3 – 8.1. Instrument de collecte des données**

Les outils de collecte de données dans cette étude sont un questionnaire adressé aux licenciés en droit privé depuis l'année académique 2008/2009 à 2011/2012 et une grille d'entretien adressée aux enseignants de la même filière d'université. Relevons que ces outils nous ont permis de gagner en temps, des résultats riches, pertinents et aussi variés. Ces outils de collecte de données ont été élaborés en fonction de la question de recherche et de ses hypothèses de recherche. Le licencié est placé seul devant une série de questions simple à réponses multiples. Ce dernier doit cocher les réponses qui lui semblent pertinentes sans influence d'intermédiaires. Notre questionnaire comporte au total trente (30) questions répartis en six (05) grandes parties.

La première partie porte sur l'identification du répondant, la deuxième partie sur les contenus de formation universitaire qui est composé sur les points suivants : les connaissances théoriques reçues pendant la formation, les connaissances reçues pendant la formation permettant d'accomplir une tâche et les connaissances reçues pendant la formation permettant de réagir efficacement à une situation particulière. La troisième partie porte sur les méthodes d'enseignements/apprentissage constituée des méthodes où les enseignements sont lus, expliqués/commentés et les apprenants prennent passivement des notes (magistrale) ; les méthodes où l'enseignant donne la priorité à ses activités sans tenir compte de ses apprenants (passive) et les méthodes où l'on impose des enseignements sans donner l'opportunité aux élèves de discuter (endoctrinement). La quatrième partie s'articule sur les évaluations ; elle comporte donc : un test oral ou écrit en début de cours en rapport avec les cours précédents ou les nouveaux cours (évaluation diagnostique), un test en mi-parcours du cours et des observations faites pour améliorer son travail (évaluation formative) et un test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements

(évaluation sommative). La cinquième partie sur l'employabilité. L'enquête a été menée dans les localités de Soa et de Yaoundé auprès des anciens licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II. Aussi auprès des enseignants intervenant dans le département de droit privé de ladite université à l'aide de la grille d'entretien. Nous lui posons des questions qu'il répond et que nous cochons en portant des remarques dans la grille. Ces grilles d'entretien comportent dix-sept (17) questions réparties en quatre (04) parties sur les indicateurs des variables indépendantes.

Au cours de l'élaboration de l'instrument de collecte des données, nous avons d'abord répondu aux questions suivantes : quelles informations devons-nous recueillir ? Auprès de qui devons-nous le faire ? Et comment nous le ferons ? Ensuite nous avons mis sur pied un questionnaire et une grille d'entretien à partir de nos trois hypothèses en les subdivisant en deux grandes parties : la première recherche les informations sur l'identification du sujet enquêté tandis que la deuxième consiste à poser des questions sur l'enquête proprement dite.

Dans cette première rubrique les questions ont été performées à trois réponses numérotées en rapport avec les contenus de formations, les méthodes d'enseignements/apprentissages, les évaluations des apprentissages et l'employabilité licenciés en droit privée de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Quant à la validité et la fiabilité de ces instruments de recherche nous avons établi à de la construction effective, un classement d'élément de test pour présenter les mesures dans le domaine de présélection. Puis, le questionnaire et la grille d'entretien ont été soumis à trois experts dans ce domaine d'étude. Ceux-ci ont vérifié la validité du contenu du questionnaire et la grille d'entretien en révisant attentivement les processus utilisés dans l'élaboration des instruments. Ils ont aussi porté des jugements sur la manière donc les éléments sont représentés dans leur domaine respectif. Ces jugements ont permis d'établir un index de validité pour chaque élément.

Cette formule a été utilisée pour établir l'index de contenu de validité (ICV) ou (CVI).  
$$CVI = \frac{\text{Nombres d'éléments jugés valide}}{\text{Nombres total de jugements}}$$

Ceci a été refait pour tous les éléments des instruments et une moyenne a été obtenue pour tous les instruments pour tous les instruments et la formule suivante a été employée :

$$CVI = \frac{\text{Nombre d'éléments déclarés valides}}{\text{Nombre total de jugements}}$$

En guise de rappel, pour que l'instrument soit valide, la valeur obtenue en utilisant la formule ci-dessus doit être supérieur ou égal à 0,7 (Amin : 2005). Or la valeur que nous avons obtenue après les calculs de notre index de contenu de validités est de l'ordre de 0,93. Ce qui a fait de notre instrument des données des instruments valides. Par la suite, nous avons mené deux fois des tests de pilotage sur les mêmes populations sans rencontrer de grande différence. Ceci a confirmé la fiabilité de nos instruments de recherche.

### **3 – 8.2. Méthode d'investigation sur le terrain**

#### **✓ Pré-enquête**

Grawitz (1990 : 590) définit la pré-enquête comme : « un processus qui consiste à essayer sur un échantillon réduit des instruments (...) prévus dans l'enquête ».

Dans le cas de notre étude, elle a été menée sur une vingtaine de sujets (licencié en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa) expérimentaux pris au hasard dans la localité de Soa et Yaoundé et sur cinq enseignants expérimentaux pris au hasard dans le même établissement. A l'issue de ce pré-test, il a été montré que les dits outils sont bel et bien à la hauteur des sujets expérimentaux. Aussi, les informations attendues seront données sans aucune difficulté.

Pour les licenciés et s'agissant de la première rubrique, il a été question de solliciter les informations sur l'identification de l'enquêté à savoir : le nom et prénom, le genre, l'âge, la religion, l'année d'obtention de la licence et l'année d'employabilité conformément à la formation initiale.

Pour les enseignants, il a été question pour la première partie de l'entretien de solliciter les informations sur son identité à savoir : genre, nombre d'année en service, formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement, le diplôme le plus élevé, formation continue en didactique et effectivité des séminaires de recyclage en didactique.

#### **✓ Collecte des données**

Cette étape s'est déroulée dans la ville de Yaoundé et de Soa du 28 Février au 31 Mars 2015. Elle a été faite en deux phases :

- Pour les sujets concernés par le questionnaire

La première phase a constitué à distribuer individuellement le questionnaire à tous les licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de

Yaoundé II Soa recensés au préalable choisis dans l'échantillon, en leur expliquant brièvement les consignes portées sur l'entête du formulaire.

La deuxième phase a consisté à récupérer immédiatement le questionnaire une fois rempli. Ce travail s'est effectué en presque quatre semaines.

- Pour les sujets concernés par la grille d'entretien.

L'entretien se déroule en une seule phase. L'enseignant est interpellé et les raisons lui sont communiquées et cherchons un endroit propice (salle de classe, plein air, bureau etc...) pour mener notre entretien. L'entretien s'effectue en jeux de questions réponses. A l'aide de l'outil de collectes de données nous posons des questions à l'enquêté et prenons des notes en fonction des réponses.

### **3 – 9. TECHNIQUE ET OUTIL D'ANALYSE DES DONNEES.**

Dans cette rubrique, il est question pour nous d'effectuer le dépouillement du questionnaire et de la grille d'entretien, de parler de l'outil statistique qui a été utilisé pour l'analyse des données.

#### **3.9.1 – Technique d'analyse des données**

De Lanscheere (1976 : 303) précise que : « non seulement, les moyens de traitement des données facilitent et assurent une haute précision, mais ils augmentent considérablement les potentiels du chercheur ». Ainsi, après avoir collecté les données, le dépouillement des réponses du questionnaire s'est effectué par ordinateur à partir du logiciel SPSS (Statistical Package for the social sciences) enfin de rendre le travail rapide et fiable. Ceci n'a été possible qu'à partir des questions et éventuelles réponses prévues numérotées à l'avance sur un code appelé grille de dépouillement. Quant au dépouillement de la grille d'entretien, une analyse systématique de cette grille d'entretien a été faite pour bien comprendre la pertinence des réponses des questionnaires afin de mieux appréhender le problème des programmes de formation universitaire en rapport avec l'employabilité.

#### **3.9.2 – Outil d'analyse des données.**

Dans le cas de notre étude, notre investigation porte sur une situation à deux variables différentes associées à un même sujet. L'étude vise donc à vérifier le lien qui existe ou non entre les deux variables. Nous avons opté pour l'outil d'analyse des données, le test statistique du khi deux carré ( $X^2$ ) pour vérifier si les données provenant d'un échantillon aléatoire

permettent de conclure à l'indépendance entre deux variables qualitatives dans la population d'où a été tiré l'échantillon. Étant donné que certaines de nos valeurs de fréquences théoriques étaient inférieures à 5, nous avons fait recours au  $\chi^2$  avec correction de Yates dont la formule est la suivante :  $\chi^2 = \frac{(f_o - f_e) - 0,5}{f_e}$

Étant donné que :

$f_o$  = Fréquence observée ou marginale  
= Fréquence théorique ou conditionnelle encore appelée fréquence calculée.

Le test de khi deux carrés ( $\chi^2$ ) s'applique de la manière suivante :

- Si le  $\chi^2$  calculé est supérieur au  $\chi^2$  lu, alors on accepte l'hypothèse alternative ( $H_a$ ) et on rejette l'hypothèse nulle ( $H_o$ ).
- Si l'inverse, c'est-à-dire  $\chi^2$  lu est supérieur à  $\chi^2$  calculé, on rejette l'hypothèse alternative ( $H_a$ ) et on accepte l'hypothèse nulle ( $H_o$ ).
- La valeur du  $\chi^2$  lu s'obtient grâce au tableau du  $\chi^2$ . Le degré de liberté (ddl) se calcule ainsi qu'il suit :  $ddl = (L - 1)(C - 1)$ .

L : est le nombre de ligne

C : est le nombre de colonne

Le seuil de signification en science sociale est de  $\alpha = 0,05$ .

Par ailleurs, nous utiliserons le test statistique ANOVA pour démontrer le lien qui existe dans l'analyse des contenus et le questionnaire.

Dans ce troisième chapitre réservé à la méthodologie de l'étude, il a été question de mettre sur pied la démarche scientifique à suivre sur le terrain notamment le type d'étude, le site de l'étude, la présentation de la population et la technique de l'échantillonnage, les instruments de collecte des données, la technique et l'outil d'analyse des données et bien en avant nous avons d'abord fait le rappel des questions de recherche et objectifs de l'étude, les hypothèses et variables de recherche. Arrivé au terme de ce chapitre, la présentation et l'analyse des résultats feront l'objet du chapitre suivant.

## CHAPITRE 4 : PRESENTATION, ANALYSE DES DONNEES ET VERIFICATION DES HYPOTHESES

Ce chapitre présentera les dépouillements des enquêtes en tableaux, les analyses statistiques à travers la comparaison de khi deux carré calculé et khi deux carré lu. Et selon la supériorité de l'un ou de l'autre que la décision sera prise : soit on accepte l'hypothèse alternative (Ha) et on rejette l'hypothèse nulle (Ho), soit on rejette l'hypothèse alternative (Ha) et on accepte l'hypothèse nulle (Ho).

### 4 – 1. PRESENTATION

**Tableau 12: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport aux genres**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Masculin	160	48,3	48,3	48,3
Féminin	171	51,7	51,7	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Au regard du tableau ci-dessus, il en ressort que le genre féminin est majoritaire dans la filière droit privée de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. On a 160 sujets de sexe masculin et 170 sujets de sexe féminin ; soit un taux respectif de 48% pour le sexe masculin et 52% pour le sexe féminin.

**Tableau 13: Distribution des répondants selon leurs âges**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide [20-25[ans	35	10,6	10,6	10,6
[25-30[ans	80	24,2	24,2	34,7
[30-35[ans	90	27,2	27,2	61,9
[35-40[ans	91	27,5	27,5	89,4
[40-45[ans	20	6,0	6,0	95,5
45 ans et plus	15	4,5	4,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des répondant d'âge dans la filière droit privée de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de

Yaoundé II Soa, varie entre : [35-40[ans ; [30-35[ans ; [25-30[ans ; pour ne que citer ceux-ci. Soit un effectif de : 91 ; 90 ; 80 ; soit un taux de 27,5% ; 27,2% et 24,2%. Nous constatons que la population répondante est à majorité jeune dans le milieu universitaire.

**Tableau 14: Distribution des répondants de la religion**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Catholiques	160	48,3	48,3	48,3
Protestants	81	24,5	24,5	72,8
Islamiques	63	19,0	19,0	91,8
Eglises réveillées	16	4,8	4,8	96,7
Autres	11	3,3	3,3	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Selon le tableau de distribution ci-dessus, les répondants catholiques sont majoritaires, suivie des portestants et des islamistes. On retrouve un effectif de 160 répondants catholiques, 81 répondants protestants et 63 répondants islamistes. Ce qui entraine un taux respectif de : 48,3% ; 24,5% et 19%. Nous comprenons que la population répondante à notre questionnaire est à majorité chrétienne ou encore à une certaine crainte de Dieu.

**Tableau 15 : Distribution des répondants par rapport à l'année d'obtention de la licence**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 2008-2009	81	24,5	24,5	24,5
2009-2010	63	19,0	19,0	43,5
2010-2011	187	56,5	56,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau ci-dessus présente la distribution des répondants conformément à l'année d'obtention de la licence. Une forte concentration des répondants qui ont une licence en droit privé à la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa se situe de l'année scolaire 2010-2011 ; soit un effectif de 187 licenciés et un taux de 56%.



**Tableau 16: Distribution des répondants par rapport à l'année d'employabilité conformément à ma formation initiale**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 2009,00	20	6,0	6,0	6,0
2010,00	17	5,1	5,1	11,2
2011,00	15	4,5	4,5	15,7
2012,00	27	8,2	8,2	23,9
2013,00	24	7,3	7,3	31,1
2014,00	13	3,9	3,9	35,0
Jamais employé	215	65,0	65,0	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau ci-dessus présente la distribution des répondants conformément à l'année d'employabilité en lien avec la formation initiale reçue. Au regard de ce tableau nous constatons que 215 sujets licencié en droit privé n'ont jamais été employés depuis l'obtention de leurs diplômes ; soit un taux de 65% des sujets répondants. On comprend par la que les programmes de formation suivies en droit privé dans la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa par les répondants ont une véritable influence dans leur employabilité.

**Tableau 17: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport aux enseignements reçus qui les outillent à maîtriser les démarches à suivre pour des problèmes juridiques**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	7	2,1	2,1	2,1
Non	230	69,5	69,5	71,6
Parfois	94	28,4	28,4	100,0
Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir si les enseignements reçus par les licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa pendant la

formation les outillent-ils à la maîtrise des démarches d'ordre juridique, le tableau ci-dessus relève les données suivantes : 07 sujets soit un taux de 2,1% sont d'accord; 230 sujets soit un taux de 69,5% ne sont pas d'accord et 94 autres sujets soit un taux de 28,4% ne partagent pas les deux points de vue.

**Tableau 18: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport à la question si les leçons reçues permettent de faire usage des différents recours juridiques pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	75	22,7	22,7	22,7
Non	200	60,4	60,4	83,1
Parfois	56	16,9	16,9	100,0
Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir si les leçons reçues pendant la formation permettent de faire usage des différents recours juridiques, le tableau ci-dessus relève les données suivantes : 75 sujets soit un taux de 22,7% ont répondu par « oui », 200 sujets soit un taux de 60,4% ont répondu « non » et 56 sujets soit un taux de 16,9% ont répondu « parfois ». Ceci nous amène à conclure que les leçons reçues par les étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, ont une influence au milieu professionnel et ne favorisent pas les étudiants à développer des savoir-faire.

**Tableau 19: Distribution des répondants selon leurs opinions par rapport à la question si connaissances reçues lors de la formation, donnent les techniques nécessaire à analyser et à résoudre des problèmes juridiques**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	80	24,2	24,2	24,2
Non	163	49,2	49,2	73,4
Parfois	88	26,6	26,6	100,0
Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir si les connaissances reçues pendant la formation donnent les techniques nécessaire à analyser et à résoudre les problèmes juridiques, le tableau suivant mentionne que, 163 répondants soit un pourcentage de 49,2% des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa ont répondu en disant « non », 88 répondants soit 26,6% répondent en disant « parfois » et un effectif de

80 soit 24,2% répondent par l'affirmation « oui ». Ceci nous amène à comprendre que beaucoup des étudiants ne sont pas satisfaits des connaissances reçues pendant la formation. Ces connaissances exercent une influence dans leur emploi.

**Tableau 20: Distribution des répondants selon la question, mes cours en voies d'exécutions me permettent de automatiquement de répondre aux exigences du domaine après ma formation**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	20	6,0	6,0	6,0
Non	210	63,4	63,4	69,4
Parfois	101	30,5	30,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Au regard du tableau de distribution sur la question : mes cours en voies d'exécutions me permettent de automatiquement de répondre aux exigences du domaine après ma formation ? Nous observons que sur un effectif de 331 individus, 210 soit un pourcentage de 63,4% pense que les cours des voies d'exécutions suivis par les étudiants ne répondent pas aux exigences du métier après la formation. Nous comprenons que les enseignements dispensés par les enseignants ont une orientation plus littéraire qu'apte à former des personnes utilisables dans le monde du travail. Aucune orientation ne tend à donner des ressources liées aux besoins et réalités du monde de l'emploi

**Tableau 21: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question mes cours en procédures civiles me permettent automatique de répondre aux exigences du domaine après ma formation**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	30	9,0	9,0	9,0
Non	203	61,3	61,3	70,3
Parfois	98	29,6	29,6	100,0
Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir : mes cours en procédures civiles me permettent automatiquement de répondre aux exigences du domaine après ma formation ? L'observation du tableau ci-dessus montre que un effectif de 203/331 soit un pourcentage de 61,3% des répondants disent « non ». En d'autres termes, les cours reçus en procédure civile pendant la formation ne leur permet pas de répondre automatiquement aux exigences du domaine. Ainsi, nous comprenons que l'orientation des contenus mieux, leurs finalités par rapport au type d'homme à former et recherché n'est pas cernés par les formateurs. Ceci se justifie par le manque de compétences des apprenants.

**Tableau 22: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question mes cours après ma formation peuvent me permettre d'exécuter les tâches liées au métier de magistrat**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	25	7,5	7,5	7,5
Non	216	65,2	65,2	72,7
Parfois	90	27,1	27,1	100,0
Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir : mes cours après ma formation peuvent me permettre d'exécuter les tâches liées au métier de magistrat ? Il ressort d'après le tableau ci-dessus que les opinions des répondants se telles qui suit : un effectif de 216/331 soit un pourcentage de 65,2% pensent que les cours reçus pendant la formation ne peuvent pas permettre l'exécution des tâches liées au métier de magistrat. Une fois de plus, les contenus de formation ne satisfont pas au métier recherché.

**Tableau 23: Distribution des répondants selon leurs opinions sur la question l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation.**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	10	3,0	3,0	3,0
Non	286	86,4	86,4	89,4
Parfois	35	10,5	10,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Selon les opinions sur la question : l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation ? Il ressort que 286 sur 331 individus soit un pourcentage de 86,4% affirment qu'ils ne sont pas soumis aux exemples pratiques liés à leur spécialisation pendant les cours. Une formation théorique de cette envergure ne saurait être renforcée sans pratique ; car c'est cette partie qui permet aux apprenants de consolider les acquis théoriques aux réalités du monde professionnel. C'est ce qui justifie l'incompétence de ces derniers dans le monde de l'emploi. D'où la nécessité à revoir l'orientation des programmes d'enseignement qui doivent fixer les finalités de la formation et les différents contenus pratiques à mettre en œuvre pour avoir des étudiants prêts au monde du travail.

**Tableau 24: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	50	15,1	15,1	15,1
	Non	211	63,7	63,7	78,9
	Parfois	70	21,1	21,1	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

Selon les opinions sur la question : lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes, cela vous aident-ils à développer des compétences professionnelles liées à votre métier ? Nous avons selon notre tableau un effectif de 211 répondants soit 63,7% de pourcentage qui disent « non ». Cette modalité est la plus élevée par rapport aux autres. D'après les réponses émises, la méthode magistrale utilisée par les enseignants influence l'employabilité des étudiants.

**Tableau 25: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque l'accent est mis sur les activités de l'enseignant au détriment de celles de l'apprenant**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	75	22,7	22,7	22,7
	Non	191	57,7	57,7	80,4
	Parfois	65	19,6	19,6	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

Selon les opinions sur la question : l'accent mis sur les activités de l'enseignant au détriment de celles de l'élève influence-t-il l'accès à l'emploi des étudiants ? Nous constatons qu'un effectif dominant de 191 sujets soit un taux de 57,7% ont répondu par « non ». C'est dire que la méthode passive à une influence à l'accès à l'emploi des étudiants de droits privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

**Tableau 26: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le cheminement et la conduite est imposée par l'enseignant pendant le cours**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	55	16,6	16,6	16,6
Non	175	52,9	52,9	69,5
Parfois	101	30,5	30,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Selon le tableau de distribution sur la question : Le cheminement et la conduite imposée par l'enseignant pendant le cours facilite-t-il l'accès à l'emploi? Un effectif de 175 sujets, soit un taux de 52,9% répondent par « non » et un effectif de 101 sujets soit 30,5 répondent par « parfois ». Ceci montre également que les méthodes d'endoctrinement ne favorisent pas l'emploi des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de Yaoundé II Soa ; par conséquent influence l'accès à l'emploi.

**Tableau 27: Distribution des répondants selon leurs opinions; les méthodes proposées par l'enseignant sont celles qu'on retrouve dans le milieu professionnel**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	98	29,6	29,6	29,6
Non	130	39,2	39,2	68,8
Parfois	103	31,2	31,2	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Selon les opinions des répondants sur la question les méthodes proposées par l'enseignant sont celles qu'on retrouve dans le milieu professionnel. Il ressort d'après le tableau ci-dessus qu'un effectif de 130/331 individus soit un pourcentage de 39,2% ; pensent

que les méthodes proposées par les enseignants ne sont pas celles retrouvées dans le domaine professionnel. Ceci laisse croire qu'il n'existe pas une adéquation entre ce qui se fait en classe et ce qui se fait dans le milieu du travail. Les enseignants n'outillent pas les apprenants sur les pratiques professionnelles

**Tableau 28: Distribution des répondants selon leurs opinions; pendant la formation, l'enseignant prend en compte nos besoins réels de formation et nos difficultés**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	42	12,2	12,2	12,2
	Non	184	55,5	55,5	67,7
	Parfois	105	32,3	32,3	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

Au regard du tableau de distribution des répondants selon les opinions ; pendant la formation, l'enseignant prend en compte nos besoins réels de formation et nos difficultés, ressort d'après le tableau ci-dessus qu'un effectif de 184/331 soit un pourcentage de 55,5% affirment que leurs besoins et leurs difficultés ne sont pas pris en compte par les enseignants pendant la formation. Ceci montre que les étudiants sortent des amphis sans rien comprendre car, s'ils n'arrivent pas à exprimer leurs difficultés, comment comprendront-ils les enseignements ? Nous comprenons que les méthodes opter par les enseignants ne sont pas ne facilitent pas la compréhension des cours aux étudiants.

**Tableau 29: Distribution des répondants selon leurs opinions; l'enseignant demande votre avis en classe avant d'aborder une notion du cours**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	21	6,3	6,3	6,3
	Non	247	74,2	74,6	80,9
	Parfois	63	19,1	19,1	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

Selon le tableau de distribution des répondants sur la question : l'enseignant demande votre avis en classe avant d'aborder une notion du cours. Il ressort que 247/331 soit un

pourcentage de 74,2% disent en commun accord que les enseignants ne demandent pas leur avis pour aborder une notion du cours. Ici, chaque enseignant élabore ses enseignements en fonction de ses convenances et non celles des apprenants. Pourtant la raison d'être du système est l'étudiant et c'est lui qui doit être au centre des préoccupations des enseignants.

**Tableau 30: Distribution des répondants selon leurs opinions, l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation.**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	73	22,0	22,0	22,0
	Non	161	48,6	48,6	70,6
	Parfois	97	29,4	29,4	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

A la question de savoir si l'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation, il revient d'après le tableau de distribution des répondants qu'un effectif de 161/331 soit un pourcentage de 48,6% des répondants déclarent que les enseignants ne donnent pas des exemples pratiques liés au domaine de spécialisation. Nous comprenons que le manque de justesse dans les méthodes d'enseignements a un impact majeur dans la formation des étudiants. Si dans le processus enseignement/apprentissage, on ne renforce les cours théoriques aux exemples pratiques, les apprenants ne pourront développer aucune compétence attendue dans le monde de l'emploi.

**Tableau 31: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque les tests oraux ou écrits en début de cours en rapport avec les cours précédents ou les nouveaux**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	80	24,2	24,2	24,2
	Non	191	57,7	57,7	81,9
	Parfois	60	18,1	18,1	100,0
	Total	331	100,0	100,0	

D'après le tableau le tableau de distribution sur la question : Les tests oraux ou écrits en début de cours en rapport avec le cours précédent ou le nouveau cours sont-ils en rapport



avec le monde de l'emploi ? Il ressort qu'un effectif de 191 sur 331 sujets soit un taux de 57,7% ont répondu « non ». Une fois de plus les évaluations sommatives ne favorisent pas l'emploi des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa ; d'où l'influence de cette évaluation sur l'employabilité.

**Tableau 32: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le test à mi-parcours du cours et des observations faites pour améliorer son travail**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	91	27,5	27,5	27,5
Non	155	46,8	46,8	74,3
Parfois	85	25,7	25,7	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau de distribution présente les résultats sur les opinions des réponses de la question suivante : le test en mi-parcours du cours et les observations faites pour améliorer son travail permettent-ils de développer des compétences liées à l'emploi ? 155 sujets sur 331 des répondants ont répondu « non », soit un pourcentage de 46,8%. D'après les informations venant du tableau, les évaluations formatives reçues par étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, exercent une influence sur l'employabilité des étudiants.

**Tableau 33: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque le test est en fin de session et permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	104	31,4	31,4	31,4
Non	127	38,4	38,4	69,8
Parfois	100	30,2	30,2	100,0
Total	331	100,0	100,0	

D'après le tableau représentant la distribution des répondants selon leurs opinions sur la question suivante : Le test fait en fin de session permet-il de mesurer les aptitudes et connaissances des apprenants en rapport avec le domaine professionnel ? A ceci, 127 sujets soit 38,4% répondent par non et 104 sujets répondent par oui, soit un taux de 31,4%. Au regard des informations venant du tableau de distribution, les évaluations sommatives

données aux étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II n'œuvrent pas en faveur de l'emploi ; d'où l'influence des évaluations sur l'accès à l'emploi.

**Tableau 34: Distribution des répondants selon leurs opinions, mon évaluation en classe tient compte de la pratique professionnelle en entreprise**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	53	16,0	16,0	16,0
Non	202	61,0	61,0	77,0
Parfois	76	23,0	23,0	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Au regard du tableau de distribution ci-dessus, il ressort qu'un effectif de 202/331 individus soit un pourcentage de 61% pensent que leurs évaluations en classe ne tiennent pas compte des pratiques professionnelles. Ceci montre qu'il existe un écart considérable entre ce qui se fait dans le milieu professionnel et le domaine scolaire. Alors que l'évaluation doit se faire enfin de mesurer l'aptitude des apprenants au regard des réalités du monde professionnel.

**Tableau 35: Distribution des répondants selon leurs opinions, l'évaluation en formation me permet de découvrir mon véritable niveau dans mon domaine de spécialisation**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	102	30,8	30,8	30,8
Non	136	41,0	41,0	71,8
Parfois	93	28,2	28,2	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau de distribution des répondants ci-dessus présente un effectif de 136/331 soit un pourcentage de 41% des étudiants qui pensent que les évaluations en formation ne permettent pas de découvrir le niveau réel des apprenants. Ceci laisse croire que l'évaluation n'est pas effectuée à son juste titre.

**Tableau 36: Distribution des répondants selon leurs opinions, en dehors d'une évaluation théorique en classe, je bénéficie d'une évaluation pratique liée à mon domaine de spécialisation**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	21	6,3	6,3	6,3
Non	263	79,4	79,4	85,7
Parfois	47	14,3	14,3	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau de distribution des opinions des répondants ci-dessus, montre que 263/331 soit un pourcentage de 79,4% des étudiants affirment qu'en dehors des évaluations théoriques reçues en classe, ils ne reçoivent pas des évaluations pratiques liées à leur domaine professionnel. Nous comprenons par-là que l'accent de la formation est accordé aux cours théoriques ; les apprenants n'ont pas la possibilité de faire la pratique y compris l'évaluation pratique qui en principe est un moyen de mesurer leurs aptitudes à leur domaine de spécialisation respectif.

**Tableau 37: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve que notre employabilité à réussir ?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	213	64,4	64,4	64,4
Non	47	14,2	14,2	78,5
Parfois	71	21,5	21,5	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Le tableau ci-dessus présente la distribution des répondants selon leurs opinions sur la question suivante : Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve que notre employabilité à réussir ? A cette question, 213 sujets, soit un pourcentage de 64% ont répondu par « Oui » et 71 sujets soit un pourcentage de 22% ont répondu par « Parfois » et 47 sujets soit un pourcentage de 14% ont répondu « Non ». Au regard de ces statistiques, les répondants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de

Yaoundé II Soa pensent qu'avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve que votre employabilité à réussit.

**Tableau 38 : Distribution des répondants selon leurs opinions lorsqu'avoir un cabinet d'étude de notaire ou travailler dans ce cabinet signifie que l'employabilité est effective.**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	115	34,7	34,7	34,7
Non	96	29,0	29,0	63,7
Parfois	120	36,3	36,3	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Au regard de la question : avoir un cabinet d'étude de notaire ou travailler dans ce cabinet signifie que l'employabilité est effective? A cette question, 115 sujets soit 34,7% sont d'accord et 120 pensent que parfois l'employabilité a réussi et enfin 96 pensent qu'elle n'est pas effective.

**Tableau 39: Distribution des répondants selon leurs opinions lorsque travailler comme magistrat où dans un service rattaché à ce domaine signifie-t-il que l'employabilité est effective ?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	221	66,8	66,8	66,8
Non	50	15,1	15,1	81,9
Parfois	60	18,1	18,1	100,0
Total	331	100,0	100,0	

D'après le tableau de distribution des répondants selon leurs opinions sur la question : travailler comme magistrat où dans un service rattaché à ce domaine signifie-t-il que l'employabilité est effective ? 221 sujets soit un pourcentage 66,8% ont répondu de manière positive.

**Tableau 40: Distribution des répondants selon leurs opinions, un travail en rapport avec votre formation initiale est preuve que votre employabilité a réussi**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	213	64,3	64,3	64,3
Non	47	14,1	14,1	78,4
Parfois	71	21,6	26,6	100,0
Total	331	100,0	100,0	

Au regard du tableau de distribution des répondants selon leur opinion ci-dessus, il apparaît que 213/331 soit un pourcentage de 64,3% des étudiants de droit privée pensent qu'avoir un travail en rapport avec la formation reçue est une preuve que notre employabilité a réussi. Ceci confirme une fois notre définition sur le concept de l'employabilité qui voudrait qu'on puisse travailler conforme à la formation initialement reçue. C'est pourquoi cette dernière doit être en rapport avec les besoins du monde du travail.

#### **4 – 2 – ANALYSE DES DONNEES ET VERIFICATION DES HYPOTHESES DE RECHERCHE**

Cette étude est de type mixte et corrélationnel. Nous avons utilisé le test de Khi-deux carré ( $X^2$ ) pour la vérification des hypothèses. Le test Khi-deux carré ( $X^2$ ) permet d'apprécier le degré de corrélation, de dépendance entre la variable indépendante et la variable dépendante. Dans le cas de cette étude, le processus de vérification pour chacune de nos hypothèses de recherche se fera en cinq étapes.

- Première étape : Formulation de l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et de l'hypothèse alternative ( $H_a$ )
- Deuxième étape : Présentation du tableau récapitulatif du traitement des observations et le tableau croisé
- Troisième étape : Présentation des résultats des différents calculs pour aboutir au test statistique khi-deux carré ( $X^2$ ). Les calculs se font à l'aide des données brutes des tableaux précédents (tableau récapitulatif du traitement des observations et du tableau croisé des variables) qui mettent à notre disposition des éléments nécessaires à l'application de la formule du khi-deux carré ( $X^2$ ) suivant :

$$X^2 = \frac{fo - fe}{fe} - 0,5 \quad fo: \text{fréquence observée} \quad fe: \text{fréquence théorique}$$

En effet, chaque fois qu'une case du tableau croisé des variables a un effectif théorique ( $f_e$ ) inférieur à 5, on procède à la correction de Yate formulé ci-dessous :

$$X^2 = \frac{fo - fe) - 0,5}{fe}$$

Il s'agit de déterminer le khi-deux lu carré ( $X^2$  lu) et la force de la relation ou mesure symétrique.

- Quatrième étape : Détermination du khi-deux lu
- Cinquième étape : Prise de décision : elle est régie par les conditions suivantes :
  - Si le  $X^2$  calculé est inférieur au  $X^2$ , alors  $H_a$  est rejetée et  $H_o$  est confirmée. Ce revient à rejeter tout lien entre la variable dépendante et la variable indépendante.
  - Si  $X^2$  calculé est supérieur au  $X^2$  lu, alors  $H_a$  est confirmé et  $H_o$  est rejetée. Ceci revient à reconnaître l'existence significative du lien entre la variable dépendante et la variable indépendante.

La vérification des hypothèses a été facilitée par le logiciel de calcul statistique SPSS

#### 4 – 2 – 1 - Test d'hypothèse

##### ➤ Hypothèse de recherche N°01

**Première étape :** Formulation de l'hypothèse nulle ( $H_o$ ) et de l'hypothèse alternative ( $H_a$ )

$H_o$  : il n'existe pas un lien significatif entre les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique et l'employabilité.

$H_a$  : il existe un lien significatif entre les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique et l'employabilité.

**Deuxième étape :** Présentation du tableau récapitulatif du traitement des observations et le tableau croisé entre les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique et l'employabilité.

**Tableau 41: Récapitulatif du traitement des observations**

Observations					
Valide		Manquante		Total	
N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent

les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique influencent-ils l'accès à l'emploi? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?	331	100,0%	0	0,0%	331	100,0%
--	-----	--------	---	------	-----	--------

**Tableau 42: croisement les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique influencent-ils l'accès à l'emploi? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?**

			Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?			Total
			Oui	Non	Parfois	
les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique influencent-ils l'accès à l'emploi?	Oui	Effectif	7	0	0	7
		Effectif théorique	4,5	1,0	1,5	7,0
	Non	Effectif	183	47	0	230
		Effectif théorique	148,0	32,7	49,3	230,0
	Parfois	Effectif	23	0	71	94
		Effectif théorique	60,5	13,3	20,2	94,0
Total		Effectif	213	47	71	331
		Effectif théorique	213,0	47,0	71,0	331,0

**Troisième étape :** Présentation des résultats des différents calculs pour aboutir au test statistique khi-deux carré ( $X^2$ )

**Tableau 43: Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	232,541 <sup>a</sup>	4	,000
Rapport de vraisemblance	252,341	4	,000
Association linéaire par linéaire	161,376	1	,000
Nombre d'observations valides	331		

a. 3 cellules (33,3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,99.

**Tableau 44: Mesures symétriques**

	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal Coefficient de contingence	,642	,000
Nombre d'observations valides	331	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

**Quatrième étape :** Détermination du khi-deux lu

$\alpha=0,05$  et  $ddl=4 \rightarrow X^2 lu=9,488$

**Cinquième étape :** Prise de décision

Après traitement, nous constatons que le khi-deux calculé (231,541) est supérieure à la valeur du khi-deux lu (9,488), aussi, la signification asymptotique (0,000) est inférieure au seuil de signification ( $\alpha=0,05$ ) ; ainsi donc,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée. Autrement, il existe un lien significatif entre les enseignements reçus pour outiller à la maîtrise des démarches des problèmes d'ordre juridique et l'employabilité.

En outre, le khi-deux est aussi un test d'hypothèse qui nous indique s'il y a une relation (ou non) entre les deux variables. Le test de contingence nous donne une mesure de l'intensité de cette relation. Le tableau de lecture ci-dessous nous donne une association « très forte » entre la variable indépendante et la variable dépendante.



**Tableau 45: lecture du test de contingence**

La forme d'association	Les valeurs du test de Coefficient de contingence
Nulle ou très faible	0,0 et 0,10
Faible	0,11 et 0,20
Moyenne	0,21 et 0,30
Forte	0,31 et 0,40
Très forte	0,41 et plus

Source : (L'analyse multivariée avec SPSS)

En guise de conclusion, cette hypothèse de recherche est alors confirmée à savoir : les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité.

➤ **Hypothèse de recherche N°02**

**Première étape :** Formulation de l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et de l'hypothèse alternative ( $H_a$ )

$H_0$ : il n'existe pas un lien significatif entre lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes et l'employabilité.

$H_a$ : il existe un lien significatif entre lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes et l'employabilité.

**Deuxième étape :** Présentation du tableau récapitulatif du traitement des observations et le tableau croisé entre Lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes et l'employabilité.

**Tableau 46: Récapitulatif du traitement des observations**

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes, cela influence-t-il l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?	331	100,0%	0	0,0%	331	100,0%

**Tableau 47: croisement Lorsque l'enseignant lit, explique/comment et vous prenez passivement les notes, cela influence-t-il l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?**

			Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?			Total
			Oui	Non	Parfois	
Lorsque l'enseignant lit, explique/comment et vous prenez passivement les notes, cela influence-t-il l'emploi ?	Oui	Effectif	3	47	0	50
		Effectif théorique	32,2	7,1	10,7	50,0
	Non	Effectif	210	0	1	211
		Effectif théorique	135,8	30,0	45,3	211,0
	Parfois	Effectif	0	0	70	70
		Effectif théorique	45,0	9,9	15,0	70,0
Total		Effectif	213	47	71	331
		Effectif théorique	213,0	47,0	71,0	331,0

**Troisième étape :** Présentation des résultats des différents calculs pour aboutir au test statistique khi-deux carré ( $X^2$ )

**Tableau 48: Tests du Khi-deux**

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	631,571 <sup>a</sup>	4	,000
Rapport de vraisemblance	554,482	4	,000
Association linéaire par linéaire	82,877	1	,000
Nombre d'observations valides	331		

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 7,10.

**Tableau 49: Mesures symétriques**

	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal      Coefficient de contingence	,810	,000
Nombre d'observations valides	331	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

**Quatrième étape : Détermination du khi-deux lu**

$\alpha=0,05$  et  $ddl=4 \rightarrow X^2 lu=9,488$

**Cinquième étape : Prise de décision**

Après traitement, nous constatons que le khi-deux calculé (631,571) est supérieure à la valeur du khi-deux lu (9,488), aussi, la signification asymptotique (0,000) est inférieure au seuil de signification ( $\alpha=0,05$ ) ; ainsi donc,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée. Autrement, il existe un lien significatif entre Lorsque l'enseignant lit, explique/comment et vous prenez passivement les notes et l'employabilité.

En outre, le khi-deux est aussi un test d'hypothèse qui nous indique s'il y a une relation (ou non) entre les deux variables. Le test de contingence nous donne une mesure de l'intensité de cette relation. Le tableau de lecture ci-dessous nous donne une association « très forte » entre la variable indépendante et la variable dépendante.

**Tableau 50: lecture du test de contingence**

La forme d'association	Les valeurs du test de Coefficient de contingence
Nulle ou très faible	0,0 et 0,10
Faible	0,11 et 0,20
Moyenne	0,21 et 0,30
Forte	0,31 et 0,40
Très forte	0,41 et plus

Source : (L'analyse multivariée avec SPSS)

En guise de conclusion, cette hypothèse de recherche est alors confirmée à savoir : les méthodes d'enseignement/apprentissage influencent l'employabilité.

➤ **Hypothèse de recherche N°03**

**Première étape :** Formulation de l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et de l'hypothèse alternative ( $H_a$ )

$H_0$  : il n'existe pas un lien significatif entre le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements et l'employabilité.

$H_a$  : il existe un lien significatif entre le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements et l'employabilité.

**Deuxième étape :** Présentation du tableau récapitulatif du traitement des observations et le tableau croisé entre le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements et l'employabilité.

**Tableau 51: Récapitulatif du traitement des observations**

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements influencent-ils l'accès à l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussit ?	331	100,0%	0	0,0%	331	100,0%

**Tableau 52: croisement Le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements influencent-ils l'accès à l'emploi ? Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussi ?**

			Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve-t-il que votre employabilité à réussi ?			Total
			Oui	Non	Parfois	
Le test en fin session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements influencent-ils l'accès à l'emploi ?	Oui	Effectif	57	47	0	104
		Effectif théorique	66,9	14,8	22,3	104,0
	Non	Effectif	127	0	0	127
		Effectif théorique	81,7	18,0	27,2	127,0
	Parfois	Effectif	29	0	71	100
		Effectif théorique	64,4	14,2	21,5	100,0
Total		Effectif	213	47	71	331
		Effectif théorique	213,0	47,0	71,0	331,0

**Troisième étape :** Présentation des résultats des différents calculs pour aboutir au test statistique khi-deux carré ( $X^2$ )

**Tableau 53: Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	312,570 <sup>a</sup>	4	,000
Rapport de vraisemblance	326,236	4	,000
Association linéaire par linéaire	68,644	1	,000
Nombre d'observations valides	331		

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 14,20.

**Tableau 54: Mesures symétriques**

		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,697	,000
Nombre d'observations valides		331	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

**Quatrième étape :** Détermination du khi-deux lu

$\alpha=0,05$  et  $ddl=4 \rightarrow X^2 lu=9,488$

**Cinquième étape :** Prise de décision

Après traitement, nous constatons que le khi-deux calculé (312,570) est supérieure à la valeur du khi-deux lu (9,488), aussi, la signification asymptotique (0,000) est inférieure au seuil de signification ( $\alpha=0,05$ ) ; ainsi donc,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée. Autrement, il existe un lien significatif entre le test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes et connaissances des différents enseignements et l'employabilité.

En outre, le khi-deux est aussi un test d'hypothèse qui nous indique s'il y a une relation (ou non) entre les deux variables. Le test de contingence nous donne une mesure de l'intensité de cette relation. Le tableau de lecture ci-dessous nous donne une association « très forte » entre la variable indépendante et la variable dépendante.

**Tableau 55: lecture du test de contingence**

La forme d'association	Les valeurs du test de Coefficient de contingence
Nulle ou très faible	0,0 et 0,10
Faible	0,11 et 0,20
Moyenne	0,21 et 0,30
Forte	0,31 et 0,40
Très forte	0,41 et plus

Source : (L'analyse multivariée avec SPSS)

En guise de conclusion, cette hypothèse de recherche est alors confirmée à savoir : Les évaluations des enseignement/apprentissages influencent l'employabilité.

**Tableau 56: Récapitulatif du test d'hypothèses avec le test Khi-deux carré**

Hypothèses de recherche	X <sup>2</sup> cal	ddl	A	X <sup>2</sup> lu	Coefficient de contingence	observations	Décisions
HR1	232,541	4	0,05	9,488	,642	X <sup>2</sup> cal > X <sup>2</sup> lu	Nous acceptons Ha et rejetons Ho
HR2	631,571	4	0,05	9,488	,810	X <sup>2</sup> cal > X <sup>2</sup> lu	Nous acceptons Ha et rejetons Ho
HR3	312,570	4	0,05	9,488	,697	X <sup>2</sup> cal > X <sup>2</sup> lu	Nous acceptons Ha et rejetons Ho

#### 4 – 3 – PRESENTATION ET ANALYSE DES DONNEES DE LA GRILLE D'ENTRETIEN

##### 4 – 3 – 1. Présentation

**Tableau 57: Effectifs et Pourcentage par genre**

Genres	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Masculin	7	58,3	58,3	58,3
Féminin	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Au regard du tableau des répondants par genres ci-dessus, il ressort que le genre masculin soit un effectif de 07 et un pourcentage de 58% des enseignants de la filière droit privée de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa est majoritaire que celui des enseignants du genre féminin qui a un effectif de 05 soit un pourcentage de 42%.

**Tableau 58: Effectifs et pourcentage des répondants par rapport aux Nombres d'années de service**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
[1-5] ans	3	25,0	25,0	25,0
[6-10] ans	4	33,3	33,3	58,3
11 ans et plus	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

D'après le tableau des effectifs et pourcentages des répondants par rapport aux nombres d'années de service, il revient que sur les 12 enseignants interviewés dans la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, un effectif de 05 enseignants, soit un pourcentage de 42% ont 11 ans ou plus d'année de service comme enseignant à ladite université. Par ailleurs, un effectif de 04 soit un pourcentage de 33% enseignants a une durée de [6-10] ans. Nous comprenons par là que les enseignants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques ont une grande ancienneté dans la fonction d'enseignant, ce qui doit justifier leur expérience professionnelle.

**Tableau 59: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à la formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	2	16,7	16,7	16,7
Non	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	



Selon le tableau des effectifs et pourcentage des répondants par rapport à la formation professionnelle effectuée dans le domaine de l'enseignement, il ressort qu'un effectif de 10 sur 12 enseignants soit un pourcentage de 83% des enseignants de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa n'ont jamais reçu une formation professionnelle dans le domaine de la didactique qui traite des processus d'enseignement-apprentissage-évaluation.

**Tableau 60: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport au Diplôme le plus élevé**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Master	4	33,3	33,3	33,3
Doctorat	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Au regard du tableau des effectifs et pourcentages des répondants par rapport au diplôme le plus élevé, nous constatons qu'un effectifs 08 sur 12 soit un pourcentage de 67% d'enseignants interviewés dans la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques ont le doctorat dans le domaine juridique et un effectif de 04 soit un pourcentage de 33% d'enseignants ont le master 2.

**Tableau 61: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à Formation continue reçue en didactique**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	2	16,7	16,7	16,7
Valide Non	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Considérant le tableau des effectifs et pourcentages des répondants par rapport à la formation continue reçue en didactique, nous observons qu'un effectif de 10 sur 12 soit un pourcentage de 83% d'enseignants de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques n'ont jamais reçu de formation continue en didactique ; seulement un effectif de 02 sur 12 ont reçu des formations continues dans le domaine de la didactique.

**Tableau 62: Effectifs et pourcentages des répondants par rapport à effectivité des séminaires de recyclage reçu en didactique**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	3	25,0	25,0	25,0
Non	9	75,0	75,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Au regard du tableau des effectifs et pourcentages des répondants par rapport à l'effectivité des séminaires de recyclage reçu en didactique, il ressort qu'un effectif de 09 sur 12, soit un pourcentage de 75% d'enseignant de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa n'ont jamais été recyclés dans le domaine de la didactique.

#### **4 – 3 – 2. Vérification des hypothèses**

La vérification des hypothèses par l'ANOVA (l'analyse des contenus) se fera en trois étapes qui sont :

- La formulation des hypothèses
- Présentation des résultats
- Prise de décision

La règle de décision sur SPSS se base sur un niveau de signification statistique du F, soit la valeur  $p$ . si  $p < \alpha = 0,05$ , on rejette  $H_0$ . La Conclusion sera donc que si  $p < 0,05$ , il semble qu'il y a un lien entre les deux variables

##### **➤ Hypothèse N° 1**

**Première étape :** Formulation de l'hypothèse de recherche N°01

Ho : il n'existe pas de lien entre les contenus de formation et l'employabilité

Ha : il existe un lien significatif entre les contenus de formation et l'employabilité.

**Deuxième étape** : Présentation des résultats

**Tableau 63: résultat de la première hypothèse**

Que suggérez-vous pour que les connaissances reçues donnent aux étudiants les techniques nécessaires d'analyser et résoudre les litiges juridiques?

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,300	2	1,650	8,735	,008
Intra-groupes	1,700	9	,189		
Total	5,000	11			

**Troisième étape** : Prise de décision

La statistique  $F=8,735$  a un  $p$  (significations) = 0,008, ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les contenus de formation et l'employabilité

➤ **Hypothèse N° 2**

**Première étape** : Formulation de l'hypothèse de recherche N°02

Ho : il n'existe pas de lien entre les méthodes d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité

Ha : il existe un lien significatif entre les méthodes d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité.

**Deuxième étape** : Présentation des résultats

**Tableau 64: résultat de la deuxième hypothèse**

Pensez-vous que le fait d'imposer la conduite à tenir pendant le cours aidera l'apprenant à mieux maîtriser ses enseignements et développer des compétences en classe ?

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,100	2	1,550	4,810	,038
Intra-groupes	2,900	9	,322		
Total	6,000	11			

### Troisième étape : Prise de décision

La statistique  $F= 4,810$  a un  $p$  (significations)  $=0,038$ , ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les méthodes d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité.

#### ➤ Hypothèse N° 3

### Première étape : Formulation de l'hypothèse de recherche N°03

Ho : il n'existe pas de lien entre les évaluations d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité

Ha : il existe un lien significatif entre les évaluations d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité.

### Deuxième étape : Présentation des résultats

#### Tableau 65: résultat de la troisième hypothèse

Comment orientez-vous le test de fin de session, enfin d'observer et évaluer l'efficacité de l'apprenant à répondre au monde de l'emploi ?

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,217	2	1,608	8,515	,008
Intra-groupes	1,700	9	,189		
Total	4,917	11			

### Troisième étape : Prise de décision

La statistique  $F= 8,515$  a un  $p$  (significations)  $= 0,008$ , ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les évaluations d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité.

### 4 – 3 – 3. Analyse des données

A la lecture faite des résultats de nos grilles d'entretiens, nous notons et observons que sur les 12 enseignants de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, la quasi-totalité des enseignants ont une grande ancienneté dans le domaine de l'enseignement. Cependant, seul deux à trois enseignants ont effectué une formation professionnelle en didactique ou ont suivi un séminaire, un recyclage et une formation continue dans le domaine de la didactique. Aussi on observe que 08 sur 12 enseignants sont titulaire de doctorat et 4 sont titulaire du master 2 dans le domaine juridique.

Belinga Bessala (2005 : 69) déclare à cet effet que « la didactique reste encore la seule science de l'éducation qui habilite à l'enseignement, car c'est elle qui traite des problèmes des méthodes et technique de l'enseignement, de la gestion de la classe, de la planification rationnelle des enseignements en prenant en compte les intérêts des apprenants et par le faites même des attentes du système éducatif et de la société ». A quel rendement s'attendre de ses enseignants qui n'ont aucune base en didactique les habilitant à l'enseignement et par conséquent les outils leur permettant de faire face aux problèmes relatif à l'adéquation des programmes de formation et le monde de l'emploi.

A la lumière faite de la grille d'entretien réservée aux indicateurs des variables indépendante, il ressort que :

Les contenus de formation universitaire reçus et l'employabilité ont un lien très significatif. Cependant au regard des différents réactions des enseignants, il nous semble paraître que les contenus de formation universitaire des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, bien que ayant un lien significatif avec le monde de l'emploi, n'est pas assez à la hauteur pour répondre de façon efficace aux réalités du monde du travail. Car aucune véritable position ou réponse n'est donnée sur les mesures prisent pour concilier la théorie à la pratique professionnelle ou si les contenus mises à la disposition des étudiants ne leurs permettent pas d'avoir un emploi. Les enseignants ont des réponses soient mauvaises ou mitigées. Par ailleurs, on pourrait aussi parler de la mauvaise orientation des enseignements par les enseignants ; en effet, les documents mis à leur usage ne donnent aucune réelle orientation sur les enseignements à dispenser. N'ayant aucune formation dans l'enseignement, chaque enseignant oriente les leçons par rapport à sa compréhension. Pourtant, en amont, les objectifs, finalités à chaque module, unité d'enseignement doivent être définis afin de guider l'apprenant vers un but précis définis par le programme. C'est cette situation qui est généralement à la non maîtrise du domaine de spécialisation initiale dans multiples entreprises et sociétés.

Parlant de l'indicateur concernant les méthodes d'enseignement-apprentissage, la majorité des enseignants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa pensent qu'aucune des méthodes communément utilisées en classes par les enseignants ne contribuent en rien au développement des compétences professionnelles des étudiants. Car les programmes mis à leur porté ne proposent aucune méthode d'enseignement-apprentissage et par ailleurs, ils suivent les pas de leurs aînés par qui

ils ont été formés et qui véritablement n'ont jamais déterminé une méthode spécifique à laquelle on doit utiliser pendant les séances didactiques. Pour eux la formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement n'est pas trop importante parce qu'on peut également enseigner sans formation. En croire les résultats du test de l'ANOVA (analyse des contenus), il ressort qu'il existe un lien significatif entre les méthodes d'enseignement –apprentissage et l'employabilité. En effet, si des méthodes adéquates sont utilisées pendant le processus enseignement-apprentissage et les enseignants mieux outillés et formés, les enseignements seront de mieux en mieux orientés pour favoriser l'employabilité des jeunes étudiants ou leur professionnalisation. Nous comprenons par là que la détermination d'un programme de formation (syllabus) s'impose et non des projet de programme qui n'offre aucune orientation aux enseignants leur permettant d'avoir des méthodes indispensables à une bonne communication didactique.

En ce qui concerne l'indicateur sur les évaluations d'enseignement-apprentissage, la majorité d'enseignant de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa semble ne pas comprendre la place de l'évaluation enseignement-apprentissage dans le développement des compétences professionnelles des étudiants. Car, au regard de leurs réponses, ils n'arrivent pas à prendre position du rôle que peut jouer l'évaluation dans le développement des compétences. Certains pensent que ce sont les évaluations qui se font pendant les périodes de stage en entreprise qui peuvent faciliter le développement des compétences professionnelles. Si les contenus de formation ne sont pas adaptés aux réalités du monde de l'emploi, comment parleront-on des méthodes encore plus de l'évaluation et leur impact dans le milieu du monde du travail.

Notons que les compétences opérationnelles sont l'un des facteurs primordiaux recherchées dans le monde de l'emploi et ceci reste au niveau de l'enseignant de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa un véritable problème. Car les contenus de formations, les méthodes d'enseignement-apprentissage utilisées par les enseignants et les mauvaises pratiques d'évaluation ne peuvent pas faciliter la tâche aux apprenants dans l'acquisition des compétences opérationnelles, nécessaire pour influencer leur employabilité.

Ainsi, tous ses manquements sus présentés constituent un sérieux handicap pour une bonne formation de trois ans à même d'influencer l'employabilité de ce type de diplômés à la

fin du processus de formation. Toute chose qui nous a permis de confirmer les résultats issus du test de khi-carré de Pearson et le test de l'ANOVA.

Arrivé au terme de ce chapitre, nous tenons à rappeler que son objet a été de présenter et l'analyse des données. Nous retiendrons à partir du questionnaire adressé aux diplômés de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa, nous avons pu vérifier nos hypothèses grâce au test de khi-deux carré et de l'ANOVA de la grille d'entretien adressée aux enseignants qui a pu nous éclairer sur certains points fondamentaux et déterminants de cette étude. Il nous revient de signaler que nos trois hypothèses de recherche ont été confirmées, ce qui confirme qu'effectivement, les programmes de formation universitaire influencent l'employabilité des étudiants de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. En effet, pour mieux comprendre le sens de ses résultats, le chapitre suivant intitulé interprétation des résultats nous illuminera suffisamment.

## **CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSIONS**

D'après Fonkeng et Chaffi (2012 : 92), cette section de l'étude montre les compétences du chercheur en matière de manipulation des données et ici, il prend la liberté à interpréter et à discuter les données selon ses impressions sur leurs implications et comment elles sont gérées. En épousant cette logique, ce cinquième chapitre est structuré de la manière suivante : une première partie sur l'interprété des résultats de chaque hypothèse d recherche. Il sera en fait question de tenir compte des théories intervenant dans cette étude à savoir : la théorie du rôle prescrit de Linton (1959), la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013), la théorie de la taxonomie des produits de l'apprentissage (habileté-capacité-compétence) de Mario et Bissonnette (2001) et la théorie générale des systèmes (T.G.S) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010).

### **5 – 1. INTERPRETATION DE LA PREMIERE HYPOTHESE DE RECHERCHE**

La première hypothèse de cette recherche a pour objectif de vérifier si les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des diplômés de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Ha (hypothèse alternative) est intitulée « les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des diplômés de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Par contre, Ho (hypothèse nulle) est intitulée « les contenus de formation universitaire n'ont pas une influence significative dans l'employabilité des diplômés de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa ». A partir des calculs statistiques et l'analyse des contenus par le test de l'ANOVA, nous avons des résultats suivants :

Le khi-deux carré calculé est égale 232,541, par contre le khi-deux carré lu est de 9,488 ; le degré de liberté est égale à 4, le coefficient de contingence est de ,642 avec alpha ( $\alpha$ ) égale à 0,05. Nous observons que le khi-deux carré calculé est supérieur au khi-deux carré lu ( $232,541 > 9,488$ ). La décision est que nous acceptons l'hypothèse alternative et nous rejetons l'hypothèse nulle. Par ailleurs, avec le test de l'analyse des contenus dont nous avons



utilisés l'ANOVA, nous observons les résultats tels qui suivent : La statistique  $F=8,735$  a un  $p(\text{significations}) = 0,008$ , ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les contenus de formation et l'employabilité. Au regard de ces deux tests nous pouvons conclure que les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des diplômés (licenciés) de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

En effet les contenus de formation reçus prennent en compte l'ensemble des matières théoriques ou pratiques qui font l'objet de l'enseignement. Ils renferment entre autre : les procédures civiles qui sont les démarches à suivre pour un litige d'ordre juridique qu'un apprenant peut, ils répondent aux questions : qu'est-ce que l'apprenant doit maîtriser dans les procédures civiles, qu'est-ce qu'il doit maîtriser pour influencer significativement son employabilité ? Les voies d'exécution ici sont les différents recours juridiques qui contraignent un individu à exécuter une décision de justice; ils répondent à la question : qu'est-ce que l'apprenant sera capable de faire enfin d'influencer significativement son employabilité ? Les consultations juridiques sont des techniques qui permettent d'analyser les problèmes juridiques et donner des solutions ; ils répondent à la question : quel comportement l'apprenant sera capable d'adopter face à un problème d'ordre juridique lié à sa compétence? Ici, il est question de décrire-exprimer-solutionner-conclure passivement. Ainsi, on se pose la question de savoir : les contenus de formation universitaire prennent-ils en compte les facteurs sociologiques, culturels, axiologiques, économiques sociopolitiques, les réalités et besoins de l'environnement avant d'être mis à exécution dans les universités ou les salles de classes ? Tiennent-ils en considération le type d'Hommes à former ou à rechercher dans nos sociétés ? L'ensemble de ces contenus ont-ils été sélectionnés en fonction des besoins du monde de l'emploi ?

La théorie du rôle prescrit et des fondements scientifiques des programmes scolaires expliquent suffisamment cette hypothèse. En effet, la théorie du rôle prescrit intervient en ce sens que les contenus de formation reçus permettent aux étudiants de changer de statut. Celui qui quitte le statut d'étudiant à celui de d'ouvrier, fonctionnaire à travers les connaissances acquises théoriques et pratiques acquises pendant la formation. Avant la formation, l'apprenant n'a aucune notion sur son domaine d'étude ou spécialisation l'ensemble de conduite, d'attitudes, de valeurs et de comportement qu'a le licencié de droit privé sont ceux d'un étudiant. Après la formation, la société attend de lui qu'il vienne résoudre les problèmes liés à la formation reçue d'où, le rôle prescrit qu'impose le nouveau statut.

Quant à la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires, elle intervient que les contenus de formation doivent tenir compte des réalités de l'environnement et du type d'Homme à former. Car, ils ne doivent pas se détourner du contexte vécu du pays. Ils doivent permettre aux étudiants d'être formés conformément aux besoins du monde du travail et avoir de l'emploi après la formation. Il doit avoir adéquation entre l'offre d'emploi et la formation reçue. Celui qui vient se former en droit privé doit avoir des contenus de formation qui lui permettront de répondre efficacement en tant tel dans son domaine de compétence. Si la société a besoins des avocats, huissiers, notaires etc... ils doivent répondre et se retrouver dans la pratique de ces métiers dans leur vie. Au cas où les contenus ne sont pas orientés en fonction des fondements scientifiques des programmes scolaires les étudiants ne pourront pas répondre au monde du marché de l'emploi et l'on assistera à plusieurs chômages des étudiants.

## **5 – 2. INTERPETATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE DE RECHERCHE**

L'objectif de la deuxième hypothèse de recherche est vérifié si les méthodes d'enseignement-apprentissage ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants de droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Ha (hypothèse alternative) : les méthodes d'enseignement-apprentissage ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants de la filière droite privée cycle licence de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Par contre Ho (hypothèse nulle) : les méthodes d'enseignement-apprentissage n'ont pas une influence significative dans l'employabilité des étudiants de la filière droit privé cycle licence de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Concernant la deuxième hypothèse, les calculs statistiques dont les données ont été observées et l'analyse des contenus par le test de l'ANOVA, les résultats sont les suivantes :

Le khi-deux carré calculé est égale à 631,571 par contre le khi-deux carré lu est de 9,488 ; le degré de liberté est de 4 ; le Coefficient de contingence est de ,810 ; avec alpha ( $\alpha$ ) égale à 0,05. Le khi-deux carré calculé étant supérieur au khi-deux carré lu ( $631,571 > 9,488$ ) nous rejetons hypothèse nulle et nous admettons l'hypothèse alternative. Quant au test de l'analyse des contenus, nous disons que : La statistique  $F= 4,810$  a un  $p$  (significations) =0,038, ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les méthodes d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité. Au regard de ces deux tests nous pouvons conclure que les méthodes d'enseignement-apprentissage ont une

influence significative dans l'employabilité des diplômés (licenciés) de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Les méthodes d'enseignement-apprentissage renvoient à la méthode magistrale qui est le faite que les enseignements sont lus, expliqués/commentés par l'enseignant et les apprenants prennent passivement les notes. Chaque étudiant est responsable de la prise de ses notes. et du contenu de son cours La méthode passive qui quant à elle renvoie au faite que l'enseignant donne la priorité à ses activités sans tenir compte de ses apprenants. Ici, la préoccupation de l'enseignant c'est de transmettre son cours pendant la période déterminée sans chercher à connaître si les apprenants ont compris ce qu'il faut faire. Les besoins des apprenants sont loin d'être son souci. La méthode dogmatique ou d'endoctrinement donc la conduite et le cheminement adopté pendant le cours sont imposés par l'enseignant. L'apprenant n'a pas d'opinion seul les recommandations et cheminement de l'enseignant sont souverain. L'enseignement n'a aucun canevas précis et chacun aborde la leçon selon ses inspirations ou intuition. Dans le cas des méthodes d'enseignement-apprentissage, on doit se poser la question de savoir quelles méthodes d'enseignement-apprentissage utilisées en classe pendant la séance didactique pour influencer significativement le développement des compétences chez l'apprenant et son employabilité en fin de formation ? Le souci majeur serait que les différentes méthodes utilisées puissent permettre le développement des compétences attendues dans le monde du travail.

La théorie générale des systèmes (TGS) et la théorie de la taxonomie de l'apprentissage (habileté-capacité-compétence) expliquent suffisamment cette hypothèse. En effet, c'est à l'enseignant que revient la charge de former l'apprenant, ceci passe inévitablement par la TGS. Car, les méthodes, les suivis utilisés par l'enseignant dépendent de son degré de formation et ses compétences dans le domaine de la didactique mieux de son savoir-faire professionnel. En ce qui concerne la théorie de la taxonomie de l'apprentissage, elle explique que : dans les méthodes d'enseignement-apprentissage, l'apprenant sous la conduite de l'enseignant doit acquérir trois stades (habileté-capacité-compétence) qui contribueront à un apprentissage efficace et rapide des enseignements reçus et au développement des compétences. En effet, pour un étudiant de la filière droit privé du cycle licence, l'habileté revient à apprendre et comprendre par exemple les courants de la pensée juridique, en s'exerçant à les identifier dans différent texte et en les nommant. La capacité quant à elle revient à se servir de ses courants dans une situation problème de juridiction où le niveau de complexité est élevé. L'enseignant doit l'amener à connaître comment appliquer tel ou tel courant dans les situations juridiques. La compétence ici sera le fait que les étudiants

seront capables d'utiliser les différents courants juridiques dans les situations problèmes. Dans ce cas, l'apprenant est placé au centre de l'apprentissage, le souci étant qu'il comprenne, apprenne et développe la compétence qui favorisera son employabilité.

### **5 – 3. INTERPRETATION DE LA TROISIEME HYPOTHESE DE RECHERCHE**

La troisième hypothèse de recherche a pour objectif de vérifier si les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants de droit privé cycle licence de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Ha (hypothèse alternative) : les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants de la filière droit privée cycle licence de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Par contre Ho (hypothèse nulle) : les évaluations des apprentissages n'ont pas une influence significative dans l'employabilité des étudiants de la filière droit privé cycle licence de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Concernant la troisième hypothèse, les calculs statistiques dont les données ont été observées et l'analyse des contenus par le test de l'ANOVA, les résultats sont les suivantes :

Le khi-deux carré calculé est égale à 312,570 par contre le khi-deux carré lu est de 9,488 ; le degré de liberté est de 4 ; le Coefficient de contingence est de ,697; avec alpha ( $\alpha$ ) égale à 0,05. Le khi-deux carré calculé étant supérieur au khi-deux carré lu ( $312,570 > 9,488$ ) nous rejetons hypothèse nulle et nous admettons l'hypothèse alternative. Quant au test de l'analyse des contenus, nous disons que : La statistique  $F= 8,515$  a un  $p$  (significations) = 0,008, ce qui signifie qu'on rejette l'hypothèse nulle. Il semble y avoir un lien entre les évaluations d'enseignements-apprentissage de formation et l'employabilité. Au regard de ces deux tests nous pouvons conclure que les évaluations des apprentissages ont une influence significative dans l'employabilité des diplômés (licenciés) de la filière droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Les évaluations des apprentissages renvoient ici au moment d'apprentissage pour l'apprenant et c'est aussi le moment de recherche pour l'enseignant. Car c'est à ce niveau que l'enseignant découvre les problèmes ou les difficultés d'apprentissage de l'apprenant. Ainsi l'évaluation est une activité systématique, continue et intégrée dans le processus de la formation des apprenants. On la considère également à ce niveau comme la vérification des apprentissages théoriques et pratiques pour mesurer si l'apprenant peut déjà avoir des compétences à travailler dans le monde de l'emploi ; à faire face ou multiples situations

conflictuelles liées à sa spécialisation. Elle intègre : l'évaluation initiale qui est un test effectué par l'enseignant au début d'une séance didactique enfin de voir si les cours précédents ont été compris par les apprenants ou si les apprenants disposent des connaissances au sujet de la nouvelle leçon. L'évaluation formative quant à elle, se déroule pendant la formation et permet de voir et juger le niveau de compréhension ou d'aptitudes des apprenants à résoudre des problèmes liés à leur spécialisation. L'évaluation sommative enfin se déroule à la fin d'une formation ou d'un processus enseignement-apprentissage. Elle juge l'efficacité, la compétence de l'apprenant au sujet de la formation reçue. C'est grâce à elle que nous avons les informations sur le savoir-faire de l'apprenant. La préoccupation qui se dégage est de savoir comment et quand doit-être organisée l'évaluation enfin qu'ils influencent significativement l'employabilité des étudiants du cycle licence droit privé de la facultés des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa ? Le souci étant de leur octroyer les compétences les rendant opérationnelles dans le marché de l'emploi.

La théorie générale des systèmes (TGS) apporte suffisamment d'éclairage à cette hypothèse. En effet, c'est à l'enseignant que revient la charge et la responsabilité de former et évaluer les apprenants, car tout ceci fait partie du processus enseignement-apprentissage-évaluation qui est du ressort de la didactique qui est une science. Celle-ci prend en compte la docimologie qui est la science de l'évaluation. On ne saurait enseigner sans évaluer les enseignements dispensés. C'est à travers les évaluations que l'enseignant reçoit le feedback de sa pratique didactique. Tout ceci passe inévitablement par la théorie générale du système.

## **5 – 4. DISCUSSIONS**

Au terme de ce travail qui portait sur l'examen de la situation de l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa au regard de la formation reçue, il convient de faire quelques perspectives adressées au gouvernement, aux enseignants et aux responsables de l'université de l'université de Yaoundé II Soa enfin d'avoir une bonne adéquation entre la formation et l'emploi.

### **5 – 4 – 1. Au gouvernement et responsables de l'université de Yaoundé II Soa**

Il n'y a plus de doute que l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa connaît de sérieuses difficultés. Au regard de ceci, il est important d'avoir un premier regard tourné vers

le gouvernement à qui nous adressons des propositions concrètes liés à l'orientation des programmes de formation enfin qu'ils répondent aux besoins de la société et qu'il ait relation entre la formation et l'emploi.

Dans la quasi-totalité des universités d'état camerounais il n'existe aucun programme officiellement reconnu par le gouvernement, cependant, nous n'avons que les propositions de programmes qui ne sont pas élaborées en conformité des exigences que devraient en principe avoir des programmes scolaires. C'est pourquoi, nous souhaitons que des programmes officiels de formation soient définis dans les universités et qu'ils comportent un référentiel de compétences bien déterminé, une ontologie de référence qui donne le type d'homme à former dans notre société.

Pour un enseignement supérieur adapté au marché de l'emploi et ouvert sur son environnement d'après la vision d'AfekTounes (2013), nous pensons que l'investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifique est une nécessité stratégique pour notre pays. Il est urgent de mettre en place une réforme tournée vers l'ensemble des paires : Réussite-Qualité, Dynamisme-Ouverture, Efficacité-Souplesse, Compétitivité-Innovation, dans un environnement garantissant la liberté, facilitant le changement et prônant la participation de tous les intervenants.

- Réussite-Qualité.

La qualité d'un enseignement n'est pas déterminée par des objectifs individuels, mais plutôt par la façon de conduire les processus de l'apprentissage pour en faire une opération agréable et attrayante. L'atteinte de cette qualité, basée sur un esprit d'interdépendance entre les acteurs du système (étudiants, enseignants, administration), permettra l'acquisition de la connaissance, d'un savoir-faire et d'un ensemble de valeurs (loyauté, honnêteté, esprit d'initiative, autonomie, aptitude à travailler en équipe, curiosité d'esprit, confiance en soi, etc).

- Dynamisme-Ouverture.

Une université efficace et active ne peut être que dynamique, à l'écoute de son environnement, local et international et attentive aux besoins. Ceci ne serait possible que grâce à une ouverture à l'environnement socio-économique en permettant à ses représentants de prendre part dans la gouvernance des universités et en assurant le passage des découvertes scientifiques et/ou humaines vers la société et l'économie. L'université doit être ouverte à tous les publics pour une formation tout au long de la vie permettant la dissémination et le

partage de la culture scientifique, humaine et technique. Enfin l'ouverture de l'université doit se faire à l'international en encourageant les échanges d'expertises et d'expériences et la mutualisation des connaissances dans les différents domaines des sciences techniques et humaines et de la technologie.

- Efficacité-Souplesse.

Un système d'enseignement et de recherche efficace est un système souple au niveau de son fonctionnement et de son aboutissement. Ceci se manifeste par des formations présentant flexibilité, multiplicité, perméabilité et interconnexion. Un tel système offre à chaque citoyen et citoyenne sa chance de réussir des études et de décrocher un emploi correspondant à ses ambitions et ses capacités. Par ailleurs, une certaine indépendance et autonomie financières et administratives des établissements d'enseignement et de recherche permettront une gestion souple et efficace.

- Compétitivité-Innovation.

Un système ne peut s'améliorer qu'en acceptant les principes de la compétitivité, de l'émulation et de l'évaluation scientifique. Pour que cette compétitivité soit constructive elle doit fédérer les efforts et créer une synergie entre tous les intervenants du secteur autour d'objectifs bien définis ; le tout dans le cadre d'institutions efficaces et efficientes et ne gaspillant pas l'argent public. L'innovation doit être au cœur de cette compétitivité.

Par ailleurs, un nombre d'opération doit être mené à savoir :

Renforcer les liens entre la recherche et l'innovation par la mise en place de plateformes technologiques de pointe capables de développer la recherche technologique et d'appliquer une politique nationale de transfert des résultats de la recherche vers les entreprises. Les pôles technologiques doivent être indépendants administrativement et financièrement et avoir leur autonomie de gestion (définition des projets scientifiques, allocation des budgets entre les centres, instituts et laboratoires).

Rapprocher les agences d'intelligence économique, les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur afin d'anticiper les besoins de formation et de fournir au marché du travail les diplômés dont il a besoin en nombre suffisant avec les compétences de la qualité qu'il exige. Dans ce cadre, il faudra promouvoir plus le droit à la formation tout le long de la vie : en instaurant la formation par alternance, en labélisant les structures de formation, en incitant à la formation continue au sein des PME.

Développer la coopération entre tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche en les incitant à se regrouper dans des centres d'excellence coordonnant l'offre de formation et la stratégie de recherche. Les grands équipements collectifs de la recherche seront regroupés dans le cadre d'unités de service pour une meilleure rentabilisation.

Améliorer l'employabilité en renforçant les filières scientifiques, technologiques et professionnelles. Dans le même sens, l'enseignement du management et de l'entrepreneuriat sera intégré dans les filières scientifiques pour favoriser la création d'entreprises et l'application des innovations technologiques.

Réviser le contenu des formations, simplifier les intitulés et permettre une orientation avec une spécialisation progressive dans le premier cycle de la licence en favorisant les passerelles tout en assurant l'accompagnement personnalisé des étudiants. Par ailleurs, instituer la notion de « Revenu Citoyen » (revenu à attribuer à chaque élève en fin de parcours de scolarisation secondaire ou professionnelle réussi afin de payer intégralement ses études supérieures en Tunisie ou servir d'aide à son propre investissement), favorisant ainsi la culture entrepreneuriale. Le taux d'échec scolaire primaire et secondaire devenant ainsi réduit par la mécanique de la récompense et le nombre d'étudiants inscrits en cursus supérieur plus adapté à la capacité et besoins du marché de l'emploi).

Améliorer les conditions des étudiants (logement, transport....) et faire de l'université un milieu agréable (activités sportives, culturelles, différents clubs...) et mettre en place de grands centres de documentation et des cyber-bibliothèques à accès libre.

Développer d'avantages des formations co-diplômantes ou avec double diplôme et inciter à la mobilité internationale des enseignants, des étudiants et des chercheurs pour permettre le partage de contenus pédagogiques et du savoir-faire.

Encourager et valoriser l'innovation pédagogique avec le développement de l'enseignement à distance, l'enseignement numérique et la formation par alternance pour faciliter l'employabilité. Rendre l'enseignement plus accessible aux étudiants même à un âge avancé pour ceux qui le souhaitent.

Encourager la mise en place de démarches de management de la qualité dans les pratiques institutionnelles et académiques. Renforcer le système d'accréditation, de



certification et d'audit académique des établissements publics et privés d'enseignement et de recherche autour de l'instance nationale de l'évaluation, de l'assurance qualité et de l'accréditation.

Simplifier les modalités de gestion, de financement et d'évaluation des universités et rendre leur gouvernance plus démocratique en l'élargissant aux représentants du monde du travail et des collectivités locales et régionales.

Pour rompre ce cercle vicieux entre la formation et l'emploi, il faut mettre l'accent sur la transition de l'école au monde du travail. Parallèlement à l'amélioration de l'enseignement supérieur pour que davantage les jeunes puissent atteindre le niveau requis, il faut développer les qualifications professionnelles à un niveau intermédiaire ainsi que des mécanismes d'homologation des compétences au travail.

#### **5 – 4 – 2. Aux Enseignants du supérieur**

Avoir un diplôme académique ne donne pas l'opportunité de se placer dans les amphes pour dispenser des enseignements aux étudiants. En effet, les enseignants du supérieur doivent suivre des formations en didactique enfin d'être de plus en plus efficace dans la communication des connaissances. L'enseignement aujourd'hui ne doit pas être basé sur la routine et l'intuition, car elle est un métier professionnel et exige une formation au préalable par les acteurs de ce domaine. Les enseignants doivent de plus en plus suivre des séminaires de recyclages en didactique, effectuer des formations continues en didactique enfin d'acquérir le savoir-faire qui sera indispensable à la formation des jeunes camerounais et camerounaises dans nos universités. Car seul un enseignant bien formé saurait utiliser les méthodes d'enseignement et établir des évaluations qui pourront aider l'apprenant à développer des compétences attendues dans le monde du travail. L'employabilité des étudiants de nos universités commence par la qualité de l'enseignant et des enseignements dispensés. Si de plus en plus nos enseignants du supérieur sont formés, plus ils rendront un bon travail et faciliteront l'employabilité des étudiants dans les universités.

Interpeller tous les acteurs du monde de l'éducation et les enseignants du supérieur en particulier à travailler avec engagement à la formation des étudiants, à la maîtrise des pratiques professionnelles d'enseignement.

Orienter les techniques d'évaluations et les pratiques pédagogiques dans le but d'atteindre la mission fondamentale que l'Etat assigne à l'enseignement supérieur à savoir : diffuser les connaissances professionnelles.

Encourager l'enseignement supérieur à mettre en œuvre la nouvelle approche pédagogique (A.P.C) enfin de permettre aux étudiants de développer les compétences professionnelles qui leur permettront de faire face au monde du travail.

# *CONCLUSION GENERALE*

Arrivé au terme de notre analyse, il convient de préciser l'objet de cette recherche qui consistait à vérifier que les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. La vérification de cet objet nous a fait bâtir notre étude en deux grandes parties intitulées : le cadre théorique de l'étude et le cadre méthodologique. Ces deux parties comportent un ensemble de cinq chapitres.

La première partie intitulée cadre théorique de l'étude comporte deux chapitres reparties comme il suit : chapitre 1 : Problématique de l'étude. Le deuxième chapitre quant à lui parle de l'insertion théorique de l'étude. Cette partie s'est construite autour de quatre grandes théories à savoir : la théorie du rôle prescrit de Linton (1959), la théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013), la théorie de la taxonomie des produits de l'apprentissage (habileté-capacité-compétence) de Mario et Bissonnette (2001) et la théorie générale des systèmes (T.G.S) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010) ; la formulation des hypothèses et enfin la définition des variables.

La deuxième partie quant à elle s'intitule cadre méthodologiques et opératoire de l'étude qui s'articule autour de trois chapitres à savoir : la méthodologie de l'étude. Le quatrième chapitre quant à lui, parle de la présentation, l'analyse des données et la vérification des hypothèses. En définitive, le dernier chapitre s'intitule Interprétation des résultats et perspectives. Il est établi que toutes nos hypothèses de recherche ont été confirmées :

La première hypothèse de cette recherche avait pour objectif de vérifier si les contenus de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. A partir des calculs statistique effectués où le khi-deux carré calculé était supérieur au khi deux carré lu ; et le test de l'ANOVA où  $p$  significations statistique de  $F$  est supérieur à alpha ( $\alpha$ ), nous rejetons l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et nous acceptons l'hypothèse alternative ( $H_a$ ). Ceci traduit que les contenus de formation universitaire influencent significativement l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

La deuxième hypothèse de cette recherche avait pour objectif d'évaluer si les méthodes d'enseignement-apprentissage ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. A partir des calculs statistique effectués où le khi-deux carré

calculé était supérieur au khi deux carré lu ; et le test de l'ANOVA où  $p$  significations statistique de  $F$  est supérieur à alpha ( $\alpha$ ), nous rejetons l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et nous acceptons l'hypothèse alternative ( $H_a$ ). Ceci traduit que les méthodes d'enseignement-apprentissage influencent significativement l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

La troisième hypothèse de cette recherche avait pour objectif de montrer que les évaluations d'apprentissage ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. A partir des calculs statistique effectués où le khi-deux carré calculé était supérieur au khi deux carré lu ; et le test de l'ANOVA où  $p$  significations statistique de  $F$  est supérieur à alpha ( $\alpha$ ), nous rejetons l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) et nous acceptons l'hypothèse alternative ( $H_a$ ). Ceci traduit que les évaluations des apprentissages influencent significativement l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

La confirmation de toutes ces hypothèses de recherche a permis d'accepter notre hypothèse générale formulée comme il suit : les programmes de formation universitaire ont une influence significative dans l'employabilité des étudiants licenciés en droit privé de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa.

Ceci apparaît comme un véritable apport dans les recherches élaborées actuellement dans le domaine de la didactique, fondements et l'approche curriculaire en éducation. Cette étude combine les programmes de formation universitaire et l'employabilité. Il s'agit par ailleurs de comprendre que les éléments les plus pertinents des programmes de formation universitaire sont : les contenus de formation, les méthodes d'enseignement-apprentissage, les évaluations des apprentissages sont ceux à même d'influencer significativement l'employabilité des étudiants licenciés en droit privée de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'université de Yaoundé II Soa. Cette étude remet au gout du jour la sensible question sur l'employabilité des licenciés au Cameroun mais surtout ceux de la faculté des sciences juridiques et politiques où à nos jours on observe un nombre accru de chômeur après la formation à l'université.

Convient-il par ailleurs de faire raisonner le projet premier de ce travail qui consiste à positionner la didactique, les fondements et l'approche curriculaire en éducation comme seule science pouvant orienter les enseignants du supérieur, les élaborateurs des programmes de

formation et les décideurs politiques sur les grandes finalités de l'éducation dans leur choix de connaissance à faire acquérir en regard de l'employabilité des futur licencié. Il s'agit dans leur choix didactique et dans l'élaboration des programmes scolaires de se préoccuper de ce que deviendront leurs élèves après l'école, c'est-à-dire de se préoccuper de leur devenir social et professionnel.

Ainsi, le premier défi de cette étude est-il de donner une nouvelle orientation à nos programmes de formation pour qu'ils soient en adéquation avec les besoins du monde du travail et d'inverser les pratiques pédagogiques et didactiques monotones et non directive des enseignants du supérieur dans les amphis, pour leur donner une orientation plus professionnalisante qui intègre une dimension d'employabilité des jeunes licenciés à leur fin de cycle.

Est-il besoin enfin de relever que nous n'avons pas la moindre prétention de penser que nous avons clôturé cette étude aux aspects diversifiés. Tout en ayant la crainte de la science et de l'humilité que celle-ci exige à tout chercheur, nous pensons qu'il demeure bien des aspects que cette recherche n'a pas pu développer et qui pourraient faire l'objet d'autres recherches qui prendront appuis sur cette modeste contribution.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ✚ Amin, M. (2009). *Foundations of statistical for social research*. Makerere university
- ✚ Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal : la chantelière.
- ✚ Baudelot C., Establet R. (1971). *L'école capitaliste en France*. Paris : Maspero
- ✚ Baudelot C., Establet R. (2000). *Avoir 30ans en 1968 et 1998*. Paris : Éditions du Seuil.
- ✚ Beaud, S. (2003). *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*. Paris : La Découverte.
- ✚ Belinga Bessala, S. (2013). *Didactique et professionnalisation des enseignements*. Yaoundé : Editions clé revue et augmentée.
- ✚ Berbaum, J. (2008). *Apprentissage et formation*. Paris : P.U.F
- ✚ B.I.T (2007), *employabilité : éducation, formation qualifiante et technologique*. Session n° 1.
- ✚ Bourdieu P., Passeron J.-C. (1964). *Les héritiers*. Paris : Les Éditions de minuit.
- ✚ Chauvel, L. (1998). *Le destin des générations*. Paris : Puf.
- ✚ Chindjikoueu, F. (2003). *Mes premiers pas dans la recherche*. Yaoundé : Saagraph.
- ✚ Coulon. (1997). *Le métier d'étudiant*. Paris : Puf.
- ✚ Durkheim, E. (1985). *Education et sociologie*. Paris : Presse universitaire de France.
- ✚ Evola, R. (2013). *Manuel d'enquête par questionnaire en sciences sociales expérimentales*. Yaoundé : Université de Yaoundé I.
- ✚ Fohopa, R. et Garro, O-M. (2006). *L'emploi et la formation au Cameroun*. Yaoundé : édition proximité
- ✚ Fonkeng Epah, G. et Chaffi, C. (2012). *Précis de méthodologie pour étudiants et chercheurs en science scolaire et sciences humaines*. Yaoundé : non publié
- ✚ Fonkoua, P. (2006). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique ?* Paris : Harmattan.
- ✚ Foulquie, P. (1971). *Dictionnaire de la langue pédagogique*. Paris : P.U.F
- ✚ Fourez, G., Englebert-Lecomte, V. et Mathy, Ph. (1997). *Nos savoirs sur nos savoirs. Un lexique d'épistémologie pour l'enseignement*. Bruxelles : De Boeck-Université.

- ✚ Frickey A. (2000). *La socialisation des étudiants débutants. Expériences universitaires, familiales et sociales*. Les dossiers Éducation et Formation, n° 115.
- ✚ Giret, J.-F. (2001). *Quand l'école est finie...*, Marseille : Cereq.
- ✚ Giret J.-F. et al. (2004). *2001-2004 : Les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*. Marseille : Céreq.
- ✚ Glasersfeld, E. (1994). « *Pourquoi le constructivisme doit-il être radical ?* » P. 21-28 Revue des sciences de l'éducation, 20(1).
- ✚ Goguelin et Coll. (1971). *la formation psychosociale dans les organisations*. Paris: P.U.F
- ✚ Grawitz, M. (1981). *Lexiques des sciences sociales*. Paris : Dalloz.
- ✚ Jonnaert, Ph. (2002). *Compétences et socioconstructivisme*. Paris/Bruxelles : De Boeck-Université.
- ✚ - Jonnaert, Ph. (2001). « *La thèse socioconstructiviste dans les nouveaux programmes d'études au Québec : un trompe-l'oeil épistémologique?* » P.223-230, Revue canadienne de l'enseignement des sciences, des mathématiques et des technologies1(2).
- ✚ Kamekeusom, J. (2010). *La pratique de l'évaluation psychométrique en milieu scolaire*, Yaoundé : les éditions CYCAS.
- ✚ Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris : Les éditions d'organisation.
- ✚ Linton, R. (1959). *Concept de statut et rôle*. In. A. Levy ed ; 1965, psychologie sociale : tests fondamentaux anglais et Américains. Paris : Dunod
- ✚ Lissom, (2013). *Cours de mesure et évaluation*. Yaoundé : Université de Yaoundé I
- ✚ Maingari, D. (1997). « *La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun* », *des sources aux fins*, n° 25.
- ✚ Michel, P. ; Prosper, B. ; Cataldo, Z. ; Naoufel, D. et Sylvain, F. (2009). *Introduction à l'analyse des données de sondage avec SPSS*. Presse universitaire du Québec.
- ✚ MINESEC. (1995). *Rapport général des états généraux de l'éducation au Cameroun*.
- ✚ Mircea, V. (2003). « *Observatoire jeunes et société* », *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés »*, *Analyse du programme d'intervention de la réplique*.
- ✚ Moussadak, E ; Opperti, R. et Jonnaert, P. (2008). *logique de compétences et développement curriculaire*. Paris : Harmattan



- ✚ Mvesso, A. (2005). *Pour une nouvelle éducation au Cameroun*, Les fondements d'une école citoyenne et de développement. Yaoundé : Presse universitaire.
- ✚ Ngahan, T. J. et Mukama, N. (2004). «Horizon jeunesse ». *Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions*. Yaoundé Cameroun.
- ✚ Nguekam, N. (1986). *Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun : stratégie d'insertion dans le système de production*. Mémoire DIPCO ENS, Yaoundé (inédit).
- ✚ Ntebe Bomba, G. (2008). *Le trésor de l'éducation : réussir à l'école et à l'université*. Yaoundé : les éditions CLE.
- ✚ Séminaire de validation des programmes, (2014). *Document de projet des programmes de formation des sciences juridiques et politiques*. SOA : Yaoundé II.
- ✚ Pépin, Y. (1994). Savoirs pratiques et savoirs scolaires : une représentation constructiviste de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 20(1), 63-85.s
- ✚ Sikounmo, H. (1995). *L'école du sous-développement, gros plan sur l'enseignement secondaire en Afrique*. Paris : Harmattan.
- ✚ Stafford, J et Bodson, P. (2006). *L'analyse multivariée avec SPSS*. Presse universitaire du Québec.
- ✚ Tsafak, G. (1998). *Ethique et déontologie de l'éducation*. Yaoundé : Presse universitaire de France.

# *ANNEXES*



QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE N°.....

MESDAMES ET MESSIEURS,

En vue de l'obtention du master en fondements, études et approches curriculaires en éducation, une recherche est organisée sous le thème : « PROGRAMMES DE FORMATION UNIVERSITAIRE ET EMPLOYABILITE : CAS DE LA FILIERE DROIT PRIVE DE LA FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES DE L'UNIVERSITE DE YAOUNDE II ». Ainsi, ce questionnaire nous permet de montrer la pertinence liée à notre étude ; nous vous prions de bien vouloir répondre à ces questions et nous vous garantissons l'anonymat des différents répondants.

Merci d'avance de votre bonne collaboration.

**I – IDENTIFICATION**

Indications : Cochez la case correspondante à votre réponse et dans le tableau ci-dessous, cochez la case correspondante à la lettre de l'alphabet de votre réponse. Vous aurez pour :

Oui : **O** ;

Non : **N** ;

Parfois : **P**.

1 ) Noms et prénoms : .....

2) Genre : Masculin  Féminin

3 ) Age : [20 à 25[ :  [25 à 30[ :  [30 à 35[ :  [35 à 40[ :   
[40 à 45[ :  [45 à plus :

4 ) Religions : Catholiques :  protestantes :  islamiques :   
église de réveillée :  Autres :..... :

5 ) Année obtention de la licence :

2008- 2009 :  2011- 2012 :

2009- 2010 :

2010- 2011 :

6 ) Année d'employabilité conformément à ma formation initiale :

2009 :

2011 :

2014 :

2010 :

2012 :

Jamais été employé :

2013 :

N°	Items	Modalités		
		O	N	P
<b>II - LES CONTENUS DE FORMATIONS UNIVERSITAIRES</b>				
7	Les enseignements reçus vous outille t-ils à maîtriser les démarches à suivre pour des problèmes d'ordre juridiques ?			
8	Les leçons reçues vous permettent-elles de faire usage aux différents recours juridiques pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice ?			
9	Les connaissances reçues vous donnent-ils les techniques nécessaires à analyser et à résoudre les litiges juridiques?			
10	Mes cours en voies d'exécutions me permettent de automatiquement de répondre aux exigences du domaine après ma formation			
11	Mes cours en procédures civiles me permettent automatique de répondre aux exigences du domaine après ma formation			
12	Mes cours après ma formation peuvent me permettre d'exécuter les tâches liées au métier de magistrat			
13	Je reçois des enseignements pratiques en rapport avec mon domaine de spécialisation			
<b>III – LES METHODES D'ENSEIGNEMENTS/APPRENTISSAGES</b>				
	Lorsque l'enseignant lit, explique/commente et vous prenez passivement les notes, cela vous aident-ils à développer des compétences professionnelles liées à votre métier ?			
14	L'accent mis aux activités de l'enseignant au détriment de celles de l'apprenant influencent-t-il l'accès à l'emploi ?			
15	Le cheminement et la conduite imposée par l'enseignant pendant le cours facilite-t-il l'accès à l'emploi?			
16	Les méthodes proposées par l'enseignant est celle qu'on retrouve dans le milieu professionnel			
17	Pendant la formation, l'enseignant prend en compte nos besoins réels de formation et nos difficultés			
18	L'enseignant demande votre avis en classe avant d'aborder une notion du cours			
19	L'enseignant vous soumet à des exemples pratiques liés à votre domaine de spécialisation.			
<b>IV - LES EVALUATIONS DES ENSEIGNEMENTS/APPRENTISSAGES</b>				
20	Les tests oraux ou écrits en début de cours en rapport avec le cours précédent ou le nouveau cours sont en rapport avec les besoins du monde de l'emploi ?			

21	Le test en mi-parcours du cours et des observations faites pour améliorer son travail développe des compétences liées à l'emploi ?			
22	Le test fait en fin de session permet-il de mesurer les aptitudes et connaissances en rapport avec le domaine professionnel ?			
23	Mon évaluation en classe tient compte de la pratique professionnelle en entreprise			
24	L'évaluation en formation me permet de découvrir mon véritable niveau dans mon domaine de spécialisation			
25	En dehors d'une évaluation théorique en classe, je bénéficie d'une évaluation pratique liée à mon domaine de spécialisation			
<b>V – L'EMPLOYABILITE</b>				
26	Avoir un emploi vous permettant de travailler comme avocat prouve que notre employabilité a réussi ?			
27	Avoir un cabinet d'étude de notaire ou travailler dans ce cabinet signifie que l'employabilité est effective ?			
29	Travailler comme magistrat où dans un service rattaché à ce domaine signifie-t-il que l'employabilité est effective ?			
30	Un travail en rapport avec votre formation initiale est preuve que votre employabilité a réussi			

Fait à ..... Le .....

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix- Travail- Patrie

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST COORDINATE SCHOOL FOR SOCIAL  
AND EDUCATIONAL SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL UNIT OF RESEARCH AND  
TRAINING IN SCIENCE OF EDUCATION  
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

\*\*\*\*\*

## GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES ENSEIGNANTS

MESSIEURS et MESDAMES,

Dans le cadre de l'obtention du master en fondements, études et approches curriculaires en éducation, une recherche est menée sous le thème : « PROGRAMMES DE FORMATION UNIVERSITAIRE ET EMPLOYABILITE : CAS DE LA FILIERE DROIT PRIVE DE LA FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLOITIQUES DE L'UNIVERSITE DE YAOUNDE II » Ainsi, cet entretien nous permettra de justifier le problème lié à notre étude et de d'évaluer sa pertinence.

Nous vous prions de bien vouloir nous aider en répondant à nos différentes préoccupations ; tout en garantissant la stricte confidentialité des informations collectées.

### I – IDENTIFICATION

- 1 – Genre : Masculin :  Féminin :
- 2 - Nombre d'année de service : 1 – 5ans :  6 – 10ans :  11 – plus :
- 3 -Formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement: Oui :  Non :
- 4 – diplôme le plus élevé : Master :  doctorat :
- 5 – formation continue en didactique : Oui :  Non :
- 6 – Effectivité des seminaires de recyclage en didactique : Oui :  Non :

Variables indépendantes	Indicateurs	Remarques
Contenus de formations universitaires	Les enseignements reçus vous outille à maîtriser les démarches à suivre pour des problèmes d'ordre juridiques	Comment orientez-vous les enseignements pour qu'ils permettent aux apprenants de répondre efficacement aux problèmes d'ordre juridique?
	Les leçons reçues vous permettent de faire usage aux différents	Comment organisez-vous vos leçons pour que les connaissances

	recours juridiques pour contraindre un individu à exécuter une décision de justice	reçues par les étudiants leur permettent de faire usage aux recours juridiques ?
	Les connaissances reçues vous donnent les techniques nécessaires à analyser et à résoudre les litiges juridiques	Que suggérez-vous pour que les connaissances reçues donnent aux étudiants les techniques nécessaires d'analyser et résoudre les litiges juridiques?
Les méthodes d'enseignements/ apprentissages	On lit, explique/commente et l'étudiant prend passivement les notes	En quoi le fait de lire, expliquer, commenter et l'apprenant prend passivement les notes contribuent ils aux développements des capacités professionnelle?
	l'accent est mis sur les activités de l'enseignant au détriment de celle de l'étudiant	Les besoins des étudiants sont-ils pris en compte lors de vos séquences didactiques ?
	On impose à l'apprenant la conduite à tenir pendant le cours	Pensez-vous que le fait d'imposer la conduite à tenir pendant le cours aidera l'apprenant à mieux maîtriser ses enseignements et développer des compétences en classe ?
Les évaluations des enseignements/ apprentissages	Tests en début de cours en rapport avec l'ancienne ou nouvelle leçon	Comment doit être orienté les évaluations pour qu'elles aident les apprenants à mieux mesurer leurs compétences professionnelles ?
	Test en mi-parcours du cours en lien avec le cours	Quelle sont les périodes les mieux indiquées pour passer une évaluation pendant le processus de formation des étudiants ?
	test en fin de session qui permet de mesurer les aptitudes des apprenants	Comment orientez-vous le test de fin de session, enfin d'observer et évaluer l'efficacité de l'apprenant à répondre au monde de l'emploi ?
Employabilité	Avoir un travail ayant un lien avec la formation initiale	Que pensez-vous d'une employabilité réussit ?

Fait à ..... Le .....

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

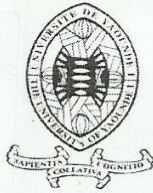
\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST COORDINATE SCHOOL FOR  
SOCIAL AND EDUCATIONAL  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL UNIT OF RESEARCH AND  
TRAINING IN SCIENCE OF  
EDUCATION AND EDUCATIONAL  
ENGINEERING

\*\*\*\*\*

## ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur Pierre FONKOUA**, Coordonnateur de l'Unité de Recherche et de Formation Doctorale (URFD) en Sciences de l'éducation et Ingénierie éducative,

Atteste que M. **AZANG AZANG Bertrand Wilson**

Inscrit sous le matricule **12N848** doit mener des travaux de recherche dans le cadre de la préparation du Master 2 sur le thème : « **PROGRAMMES DE FORMATION UNIVERSITAIRE ET EMPLOYABILITE** »

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

Fait Yaoundé, le **NOV 25 2014**.....

Le Coordonnateur de l'URFD

Pierre FONKOUA





## ***TableA***

***Tableaude lecturedukhi-deux(distribution dukhi-deuxselonlaloide k.Pearson)***

<b>DL</b>	<b>P= 0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>
01	1,642	2,706	3,841	5,412	6,635
02	3,219	4,605	5,991	7,824	9,210
03	4,642	6,251	7,815	9,837	11,345
04	5,989	7,779	9,488	11,668	13,277
05	7,289	9,236	11,070	13,388	15,086
06	8,558	10,645	12,592	15,033	16,812
07	9,803	12,017	14,067	16,662	18,475
08	11,030	13,362	15,507	18,168	20,090
09	12,242	14,684	16,919	19,679	21,666
10	13,442	15,987	18,307	21,161	23,209
11	14,631	17,275	19,675	22,618	24,725
12	15,812	18,549	21,026	24,054	26,217
13	16,985	19,812	22,362	25,472	27,688
14	18,151	21,064	23,685	26,873	29,141
15	19,311	22,307	24,996	28,259	30,578
16	20,465	23,542	26,296	29,633	32,000
17	21,615	24,769	27,587	30,995	33,409
18	22,760	25,989	28,869	32,346	34,805
19	23,900	27,204	30,144	33,687	36,191
20	25,038	28,412	31,410	35,020	37,566
21	26,171	29,615	32,343	36,343	38,932
22	27,301	30,813	33,924	37,659	40,289
23	28,429	32,007	35,172	38,968	41,638
24	29,553	33,196	36,415	40,270	42,980
25	30,675	34,382	37,652	41,566	44,314
26	31,795	35,563	38,885	42,856	45,642
27	32,912	36,741	40,140	44,140	46,963
28	34,027	37,916	41,337	45,419	48,278
29	35,139	39,087	42,557	46,693	49,588
30	36,250	40,256	43,773	47,962	50,892

## TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE .....	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS .....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS .....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES SCHEMAS ET FIGURES .....	ix
RESUME.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	4
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE .....	5
1 – 1. CONTEXTE DE L’ETUDE.....	5
1 – 2. FORMULATION DU PROBLEME.....	10
1 – 3. QUESTIONS DE RECHERCHE.....	13
1-3-1- Question principale .....	13
1-3-2- Question de recherche spécifique.....	13
1- 4 – OBJECTIFS DE L’ETUDE .....	14
1 – 4.1. Objectif principal.....	14
1 – 4.2. Objectifs spécifiques .....	14
1 – 5.INTERET DE L’ETUDE .....	14
1 – 5.1. Intérêt scientifique.....	14
1 – 5.2. Intérêt pédagogique .....	14
1 – 5.3. Intérêt social .....	15
1 – 6. DELIMITATION DE L’ETUDE.....	15
1 – 6.1. Délimitation thématique.....	15
1 – 6.2. Délimitation spatiale .....	16
1 – 6.3. Délimitation théorie.....	16
CHAPITRE 2 : INSERTION THEORIQUE DE L’ETUDE .....	17
2 – 1. DEFINITION DES CONCEPTS ET EXPRESSIONS .....	17
2 – 1.1. Programmes de formation universitaire .....	17
2 – 1.2. Employabilité .....	19
2 – 2. REVUE DE LA LITTERATURE.....	20
2 – 2.1. Etude sur l’employabilité .....	20

2 – 2.2. Les programmes de formation.....	22
2 – 2.3. Etude sur les méthodes d’enseignement.....	26
2 – 2.4. Etude sur la pratique centrée sur l’employabilité.....	29
2 – 2.5. Etude sur les contenus d’enseignement .....	29
2 – 2.6. Etude sur les évaluations d’enseignement-apprentissage.....	30
2 – 2.7. Etude sur les fonctions de l’école.....	33
2 – 2.8. Etude sur l’enseignement supérieur et l’employabilité .....	35
2 – 2.9. Rôle et objectifs de l’enseignement supérieur dans l’employabilité.....	40
2 – 3. THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET .....	41
2 – 3.1. La théorie du rôle prescrit de Linton (1959) .....	41
2–3.2. La théorie des fondements scientifiques des programmes scolaires de Belinga Bessala (2013) .....	43
2 – 3.3. La théorie de la taxonomie de l’apprentissage (habileté-capacité-compétence) de Mario richard et Steven Bissonnette (2007).....	45
2 – 3.4. La théorie générale des systèmes (T.G.S) de Bertalanffy reprise par Belinga Bessala (2010) .....	52
2 – 4. FORMULATION DES HYPOTHESES.....	56
2 – 4.1. Hypothèse générale de l’étude .....	56
2 – 4.2. Hypothèses de recherche .....	57
2 – 5. DEFINITION ET OPERATIONNALISATION DES VARIABLES .....	57
2 -5.1.La variable indépendante .....	57
2 -5.2.La variable dépendante .....	60
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE.....	64
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L’ETUDE .....	66
3-1.RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE ET DE L’OBJECTIF DE L’ETUDE	66
3 – 2. RAPPEL DES HYPOTHESES ET DES VARIABLES DE RECHERCHE.....	66
3 – 2.1. Rappel de l’hypothèse générale de l’étude.....	66
3 – 2.2. Les hypothèses de recherche et variables.....	67
3 – 3. LE PLAN FACTORIEL DES VARIABLES ET DES HYPOTHESES.....	70
3 – 4. TYPE D’ETUDE.....	71
3 – 5. SITE DE L’ETUDE .....	71
3 – 5.1. Présentation du cadre géographique de l’étude.....	71
3 – 5.2. Présentation des établissements .....	72
3 – 6. PRESENTATION DE LA POPULATION .....	74

3 – 6.1. Population d'étude.....	74
3 – 6.2. Population cible.....	75
3 – 6.2. Population accessible .....	75
3 – 7. TECHNIQUE D'ECHANTILLONNAGE .....	76
3 – 8. INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES .....	78
3 – 8.1. Instrument de collecte des données .....	78
3 – 8.2. Méthode d'investigation sur le terrain .....	81
3 – 9. TECHNIQUE ET OUTILS D'ANALYSE DES DONNEES.....	81
3 – 9.1. Technique d'analyse des données .....	81
3 – 9.2. Outil d'analyse des données .....	81
CHAPITRE 4 : PRESENTATION, ANALYSES DES DONNEES ET VERIFICATION DES HYPOTHESES .....	83
4 – 1. PRESENTATION.....	83
4 – 2. ANALYSE DES DONNEES ET VERIFICATION DES HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	97
4 – 2.1. Test d'hypothèse .....	98
4 – 3. PRESENTATION ET ANALYSE DES DONNEES DE LA GRILLE D'ENTRETI. 107	
4 – 3.1. Présentation .....	107
4 – 3.2. Vérification des hypothèses .....	110
4 – 3.3. Analyse des données .....	112
CHAPITRE 5 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET PERSPECTIVES.....	116
5 – 1. INTERPRETATION DE LA PREMIERE HYPOTHESE .....	116
5 – 2. INTERPRETATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE.....	118
5 – 3. INTERPRETATION DE LA TROISIEME HYPOTHESE.....	120
5 – 4. DISCUSSION .....	121
5 – 4.1. Au gouvernement et aux responsables de l'université de Yaoundé II Soa .....	121
5 – 4.2. Aux enseignants du supérieur .....	125
CONCLUSION GENERALE.....	127
REFERENCES BIBIOGRAPHIE.....	131
ANNEXES .....	134
TABLE DES MATIERES .....	142