

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE D'INGENIERIE

ÉDUCATIVE

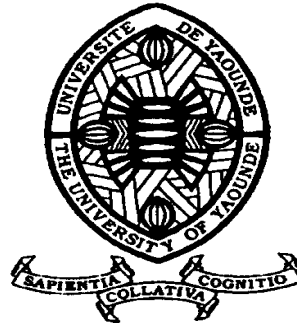
CENTRE DE RECHERCHE ET DE

FORMATION

DOCTORALE (CRFD) EN

« SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET

ÉDUCATIVES »



REPUBLIC OF CAMEROUN

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF
EDUCATIONAL ENGINEERING

POST COORDINATE SCHOOL

FOR

SOCIAL AND EDUCATIONAL

SCIENCES

Sciences de l'Éducation

PERTINENCE DE L'OFFRE DE FORMATION UNIVERSITAIRE ET EMPLOYABILITE DES ETUDIANTS DES FILIERES DU SECTEUR DES SERVICES AUX ENTREPRISES AU CAMEROUN : ETUDE DU CAS DES ETUDIANTS DE MASTER 1 - ADMINISTRATION ET GESTION DES ENTREPRISES A L'UNIVERSITE DE YAOUNDE

Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du Diplôme
de Master en Sciences de
l'Éducation et Ingénierie éducative.

Par : **Romual TEDJONG**

Conseiller d'Orientation scolaire, universitaire et professionnelle

Sous la direction de
George FONKENG EPAH
Professeur titulaire
Université de Yaoundé 1

Année Académique : 2013-2014



A

Bibiane KOUEKAM

REMERCIEMENTS

N'eût été la contribution de certaines personnes à qui nous témoignons notre profonde gratitude, ce travail ne serait jamais parvenu à son terme. Ainsi, ce message de reconnaissance s'adresse particulièrement à :

- Pr George FONKENG EPAH qui a assuré la direction de ce mémoire avec beaucoup de rigueur méthodologique et surtout pour ses orientations pertinentes suggérées;
- Pr Pierre FONKOUA, Coordonnateur de l'Unité de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences de l'Education et Ingénierie Educative, pour la documentation ;
- Tous les enseignants de l'Unité de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences de l'Education et Ingénierie Educative pour leur savoir-faire et leur savoir-être ;
- Pr Valentin NGA NDONGO, Coordonnateur du Centre de Recherche et de Formation Doctorale en sciences humaines, sociales et éducatives pour les séminaires méthodologiques organisés à l'attention des étudiants ;
- M. Charles MBONING pour ses contributions multiformes ;
- Mlle Claudine TSAPI TATANGMO pour son soutien multidimensionnel ;
- M. Eddie Roland TAMO WAGNE pour les échanges constructifs sur notre thème ;
- M. Jacques Ledoux ETONDE, Directeur de l'agence centrale du Fond National de l'Emploi à Yaoundé, pour sa disponibilité aux entretiens de recherche ;
- M. Christophe NGOMPE MAMBOU, Chargé d'études au Fond National de l'Emploi, pour sa disponibilité aux entretiens de Recherche ;
- Toute notre famille.

RESUME

La présente étude porte sur l'évaluation de la pertinence de l'offre de formation universitaire et l'impact que cette dernière aurait sur le niveau d'employabilité des étudiants dans les filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun. Ce travail se propose de poser un diagnostic sur le problème d'insertion professionnelle auquel pourraient faire face les étudiants du supérieur et plus particulièrement ceux de la filière administration et gestion des entreprises. En vue d'opérationnaliser la recherche, la question principale a été éclatée en quatre questions spécifiques relatives respectivement aux types de filières d'études offerts, à La qualité des contenus des programmes de formation, aux Conditions d'éligibilité à la formation et en fin, à la qualité des procédures d'évaluation. Une analyse des données recueillis sur le terrain laisse transparaitre une pertinence de l'offre de formation en cause mitigée et par conséquent, révèle une employabilité qui serait délicate chez les sujet visés par cette recherche.

Mots clés : Employabilité, offre de formation, professionnalisation, pertinence de la formation, secteur des services.

ABSTRACT

This study deals with assessing the relevance of academic training and the impact this would have on the level of employability of students in chains in the sector of services to enterprises in Cameroon. This work proposes a diagnosis on the employability problem which might face the students and especially those sector administration and business management. To operationalize the research, the main issue has exploded in four specific issues relating respectively to the types of courses offered, the quality of the contents of training programs, eligibility for training and in the end, the quality of assessment procedures. An analysis of data collected on the ground reveals a relevance of training in mixed case and therefore, reveals an employability which would be delicate in the subject covered by this research.

Key Words: Employability, training, professionalization, adequacy of training, services sector

INTRODUCTON GENERALE

Les institutions universitaires et /ou de formation se distinguent les unes des autres par leur offre de formation, entendue ici comme la carte des formations offertes par celles-ci. Le terme pertinence renvoie au bien-fondé, à la raison d'être, à la convenance qui permet d'évaluer chacune des formations par rapport aux besoins suscités par la société ou à la solution qu'elle apporte aux problèmes de la société de son appartenance. L'emploi des jeunes est depuis toujours au centre des préoccupations de nombreux gouvernements. Au Cameroun par exemple, alors que ce problème semble se résoudre par des mesures politiques à l'instar de l'adoption du système L.M.D (Licence-Master-Doctorat) qui prône la professionnalisation des enseignements, on a plutôt l'impression que les formations ne répondent pas toujours qualitativement et quantitativement aux préoccupations ou même aux priorités de développement de la nation. Mais pour ne pas rester dans un questionnement naïf, ou encore pour éviter de considérer les *a priori* pour des réalités, il faut bien initier une étude sur la pertinence de l'offre de formation universitaire au Cameroun. Le choix a été porté sur les étudiants de la filière *Administration et Gestion des Entreprises* pour la simple raison que les études en gestion intéressent de plus en plus les jeunes dans un environnement marqué par la faiblesse des tissus industriel et économique. On remarque aussi à travers l'annuaire statistique de l'enseignement supérieur de juillet 2012 que la représentativité des sciences économiques et de gestion a doublé d'envergure en passant de 12% à 24% entre 2001 et 2011. Paradoxalement, Une étude menée sur l'employabilité des diplômés du supérieur indique qu'au Cameroun on retrouve (8%) de Professionnels recherchés et (4%) de Gestionnaires contre (28 %) de diplômés de l'enseignement supérieur formés dans les sciences de gestion. Plus encore, l'annuaire statistique de l'enseignement supérieur sus cité indique que la distribution des effectifs de l'enseignement supérieur public selon le domaine d'études et la région dévoile des écarts entre les potentialités économiques des régions et l'offre de formation. (INS & MINEPAT, 2012). Il en ressort que l'employabilité des étudiants peut être aussi étudiée à partir de la nature, de la qualité des filières proposées aux étudiants ; d'où un appel à la vigilance aux pouvoirs publics au niveau de la création, de la gestion et de la régulation desdites offres.

L'étude qu'on se propose de faire vise à analyser la pertinence de l'offre de formation des filières d'études du secteur des services aux entreprises et en l'occurrence la filière A.G.E à l'Université de Yaoundé 2, afin de dégager son impact sur le niveau d'employabilité des étudiants de cette filière. Pour ce faire, la question centrale qui va permettre de mener les investigations est la suivante : Le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire ne détermine-t-il pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun ? Etant donné que la

pertinence d'une offre de formation dépend d'une multitude de facteurs dont certains sont liés à l'institution de formation et d'autres à l'environnement économique, il sera impérieux de s'intéresser à quelques-uns de ces facteurs pour questionner leur impact sur la pertinence de l'offre en question et par ricochet sur l'employabilité des étudiants. Parmi les éléments pouvant influencer sur la pertinence de l'offre de formation, il a été retenu ceux-ci : les types de filières offerts ; la qualité des contenus des programmes de formation ; les conditions d'éligibilité à la formation et en fin la qualité des procédures d'évaluation.

Pour mener à bien cette étude, le travail s'articule autour de six chapitres répartis en deux parties. La première partie intitulé *Cadre conceptuel* comprend trois chapitres à savoir :

Chapitre 1 intitulé *Problème* ;

Chapitre 2 intitulé *Revue de la Littérature* ;

Chapitre 3 intitulé *Cadre théorique*.

La deuxième partie intitulée *Cadre Méthodologique et opératoire* comprend également trois chapitres que sont :

Chapitre 4 intitulé *méthodologie de l'étude* ;

Chapitre 5 intitulé *présentation et analyse des résultats* ;

Chapitre 6 intitulé *interprétation des résultats, limites, perspectives de l'étude et suggestions*.

**PREMIERE PARTIE : CADRE
CONCEPTUEL**

Cette partie constitue le fondement théorique et conceptuel de ce travail ; c'est ici que le chercheur balise le champ d'action du travail et explique mieux les motivations, les raisons et le bien fondé du thème qu'il s'engage à étudier.

Le premier chapitre qui s'intitule *Le Problème* est le lieu où le chercheur pose clairement le problème identifié auquel il entend mener des investigations profondes. C'est donc le moment le mieux indiqué pour poser le problème scientifiquement en s'appuyant sur des modèles théoriques connus en sciences sociales. Ce chapitre qui est d'ailleurs la porte d'entrée du travail présente des informations en vue d'une appropriation du thème. Cette obligation de clarification qui incombe au chercheur sera d'une grande utilité pour toute la communauté scientifique dans la délimitation de la recherche. Le deuxième chapitre intitulé *Revue de la Littérature* permet de présenter l'état de la question traitée. Il est question de présenter le point de vue des chercheurs qui ont précédemment travaillé sur cette problématique, de les analyser afin de contribuer ainsi au débat scientifique sur la question. Le troisième chapitre en fin permet de faire une analyse des théories qui soutiennent la problématique. C'est le lieu de montrer la que le problème traité cadre avec les préoccupations des chercheurs en sciences sociales en général et des sciences de l'éducation en particulier. Pour ce faire, il sera question d'identifier, les théories, de les énoncer les théories, de les expliquer en faisant une analyse profonde entre celles-ci et le problème de recherche. Toutefois, s'il est vrai que les théories présentent beaucoup de points forts, il semble encore plus vrai qu'elles admettent parfois des critiques dans l'intérêt de la science.

Après avoir présenté succinctement les différentes articulations qui vont ponctuées cette partie, il ne reste plus qu'à les étudier dans les différents chapitres tel qu'annoncé plus haut.

CHAPITRE I : LE PROBLEME

Le problème est ce sans quoi une recherche ne saurait être envisagée avec pertinence. A l'heure où l'université se veut être au service de la société et du développement, la recherche peut permettre de trouver la solution à un problème auquel la société fait face à un moment donné. Le problème peut être défini comme l'écart qui existe entre ce qu'on croit savoir et ce que l'on voudrait savoir d'avantage au sujet de quelque chose. Ce chapitre est le lieu pour le chercheur de cerner et de clarifier le problème identifié aussi bien sur les plans pratique, empirique, conceptuel et théorique.

A ce niveau, pour mieux se faire comprendre, il est important de présenter l'étude dans son contexte de réalisation. A ce niveau, un accent sera mis notamment sur les situations politique, économique, et socioculturel du pays. De même, Il sera aussi important de dégager l'intérêt de l'étude après avoir de dégager les faits qui suscitent des questionnements ou tout simplement des arguments en faveur du choix thématique opéré. Le premier chapitre est une balise à l'étude dans la mesure où il précise et délimite l'étude aussi bien sur le plan thématique et conceptuel, géographique et temporel. Il y a également lieu de dire que ce chapitre renseigne de façon induite sur la méthodologie qui sera utilisée, ceci à partir des objectifs qui y sont énoncés.

Après avoir annoncé les différents éléments qui vont ponctuer le chapitre 1 en question, il convient dès lors de présenter dans un ordre logique pour construire et livrer efficacement des ressources qui étayent mieux la problématique étudiée à savoir : l'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises et plus particulièrement les étudiants de la filière administration et gestion des entreprises au Cameroun.

I-1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

La motivation à mener cette étude sur l'employabilité vient d'un certain nombre de faits jugés problématiques à notre avis, observés dans l'environnement des formations et des emplois au Cameroun, ceci à partir d'un essai d'analyse des contextes politique, économique et socio culturel. Avant d'aller droit au problème identifié, il est judicieux de présenter les différents contextes sus évoqués.

I-1-1 Contexte politique

Au plan politique en général, le Cameroun traverse une période marquée par l'évaluation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (O.M.D) ainsi que la réalisation des projets structurants annoncés par le gouvernement en 2009 dans le D.S.C.E (document de stratégie pour la croissance et l'emploi). En ce qui concerne l'éducation et la formation, l'internationalisation des échanges et la promotion d'une économie du savoir poussent les Etats de l'Afrique centrale, à l'instar de leurs homologues de l'Union Européenne, à mener une profonde réflexion sur leur système d'enseignement supérieur. Parmi les préoccupations à l'ordre du jour, on note la redéfinition des missions de l'université et un cadre juridique et institutionnel fondé sur une architecture universitaire sous régionale commune ainsi que des programmes adéquats et harmonisés. Dans l'esprit des principaux acteurs de ces réformes, il est question de mettre les Universités au service de la société actuelle, tout en prenant en considération les perspectives du XXI^e siècle. (MINESUP, 2009, a). Pour ce faire, l'Etat s'est donné des grandes orientations en matière de politique éducative comme le mentionne d'ailleurs le document de stratégie sectorielle de l'éducation. (MINEDUB, MINEFOP, MINEFI, MINPLADAT, UNESCO, MINESEC, MINEDUB & MINESUP, 2007). Ces orientations se fondent sur des dispositifs normatifs essentiels aussi bien sur les plans international que national. Ces différents cadres normatifs ultra nationaux permettent au Cameroun de s'arrimer à la vision partagée par les nations concernées par des questions d'éducation, de développement et d'employabilité.

D'après le document de stratégie sectorielle de l'éducation, au niveau international, le Cameroun adhère à un certain nombre d'instances et souscrit à d'importants instruments à caractère règlementaire en matière d'éducation. Au rang de ces initiatives on peut citer :

- la Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous adoptée à la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous (Jomtien, Thaïlande, 5-9 mars 1990) qui a convenu d'universaliser

l'enseignement fondamental et de réduire radicalement l'illettrisme avant la fin de la décennie 90;

-le cadre d'action de Dakar pour l'éducation pour tous adopté au Forum mondial sur l'éducation (Dakar, Sénégal, 2000) qui réaffirme l'engagement des pays participants, dont le Cameroun, à réaliser les objectifs de l'éducation pour tous au plus tard en 2015 ;

- le cadre indicatif de performances de l'initiative accélérée pour l'atteinte des objectifs de l'éducation pour tous (Initiative Fast-track) mis en place par les pays développés (le G8 en particulier) pour accompagner les pays sous-développés vers l'atteinte des objectifs de l'éducation pour tous d'ici 2015 ;

- la Convention révisée sur l'enseignement technique et professionnel adoptée à la 31^{ème} session de la conférence générale des nations unies pour l'éducation en 2001 qui recommande entre autres de supprimer les barrières entre les niveaux et domaines d'enseignement, entre l'éducation et le monde du travail et entre l'école et la société en faisant de l'enseignement technique et professionnel une partie intégrante de l'instruction générale de base de chacun sous forme d'initiation à la technologie, au monde du travail ainsi qu'aux valeurs humaines et aux normes requises pour se comporter en citoyen responsable ;

- les conclusions de la Conférence Internationale des experts sur l'enseignement secondaire général au 21^{ème} siècle organisé par l'UNESCO (Beijing, 21-25 mai 2001) proposant des pistes de restructuration de l'enseignement secondaire général pour permettre à ce type d'enseignement de faire face aux défis de massification et d'amélioration de sa qualité et pertinence ;

-la Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur et le Cadre d'action prioritaire pour le changement et le développement de l'enseignement supérieur, adoptés à l'issue la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur (Paris, UNESCO, 5-9 octobre 1998), qui recommandent l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur en se fondant sur le critère du mérite, la rénovation des systèmes et des institutions d'enseignement supérieur, le renforcement des liens avec la société, notamment avec le monde du travail.

Au niveau national, il existe d'importants instruments juridiques :

- la Constitution nationale du 16 janvier 1996 qui fait de l'éducation une mission fondamentale de l'Etat affirme dans son Préambule que « l'Etat assure à l'enfant le droit à

l'instruction (...) l'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les niveaux est une responsabilité de l'Etat ».

- la loi n° 2001/005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur dans ses dispositions suivantes : Article 2 : L'État assigne à l'enseignement supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la Nation et le progrès de l'Humanité. Article 3 : (1) L'État accorde à l'enseignement supérieur un caractère de priorité nationale. (2) il organise et contrôle l'Enseignement Supérieur.

-Les lois d'orientation de 1998 et 2001 de l'éducation et de l'enseignement supérieur respectivement donnent au système éducatif camerounais de nouvelles orientations qui se traduisent dans les objectifs clairs et précis. Exemple : L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux. (Article 4, loi de 1988). Article 6 : La mission fondamentale de l'Enseignement Supérieur définie à l'article 2 ci-dessus, vise les objectifs suivants : la promotion sociale, avec la participation des structures nationales compétentes et des milieux socio - professionnels 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 perfectionnement des cadres.

Bien plus, par la déclaration de Libreville du 11 février 2005, à l'occasion de la sixième session ordinaire de la conférence des chefs d'Etat d'Afrique centrale, ces derniers ont signé et rendu public une déclaration reposant sur les défis à relever dans l'enseignement supérieur. Parmi ceux-ci, on note des défis relatifs à la mondialisation dans la nouvelle économie du savoir à l'instar de :

-l'intégration des enseignants, des chercheurs et des étudiants de l'espace CEMAC au système d'éducation mondial en général et européen en particulier ;

-la convergence des systèmes dans les domaines de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle ;

-la nécessité d'harmoniser les systèmes d'enseignement Supérieur, de recherche et de formation professionnelle dans l'espace CEMAC.

Cette déclaration est à l'origine du Système L.M.D (Licence – Master – Doctorat) dans la sous-région Afrique centrale, notamment entre les Etats membres de la CEMAC. Au Cameroun particulièrement, les objectifs généraux du systèmes L.M.D sont entre autres :

- le développement économique, par la contribution à la croissance, et la promotion de l'emploi des diplômés ;
- le développement social, culturel et humain par la formation d'une nouvelle génération de cadres dotés d'une solide formation citoyenne et aptes à répondre aux défis du millénaire aux plans national et de la sous-région de l'Afrique centrale ;
- la promotion de la formation à la recherche et par la recherche comme facteur d'appui au développement en partenariat avec les milieux économiques et sociaux. (MINESUP, 2009, a)

Dans l'enseignement supérieur en particulier, les structures de formation ont la responsabilité de former et de perfectionner les cadres moyens et supérieurs du pays (loi n° 2001/005 du 16 avril 2001), à travers la professionnalisation des enseignements prévue dans les textes en vigueur sur le système L.M.D dans la zone CEMAC. Elles ont pour mission d'inculquer aux jeunes camerounais les valeurs éthiques universelles, de leur faire connaître et apprécier la diversité culturelle camerounaise, de développer en eux le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise et de promouvoir l'excellence dans tous les domaines de la connaissance.

En principe, à travers les formations professionnalisantes, ce niveau d'enseignement devrait donner aux apprenants, en plus des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire pratiques de manière à permettre leur insertion efficace et efficiente dans les systèmes d'emplois afin d'améliorer la productivité des entreprises. De ce fait, les milieux socioprofessionnels ainsi que les collectivités territoriales décentralisées devraient concourir à la définition des programmes de formation, à l'évaluation des connaissances des apprenants, ainsi qu'au financement des filières de formation. Cela sous-entend que la mise sur pied d'un programme de formation à l'université doit être une action conjointe entre les recruteurs et les institutions et formation afin de relever la qualité et la pertinence de l'offre de formation.

I-1-2 Contexte économique

Au plan économique, le Cameroun a l'ambition d'augmenter son taux de croissance à travers l'amélioration du pouvoir d'achat du camerounais moyen, conformément à l'O.M.D n°1 à savoir : éliminer l'extrême pauvreté et la faim. Les évolutions constatées dans l'économie (MINJEUN, 2006) ont influencé positivement les secteurs sociaux, notamment la réduction de l'incidence de la pauvreté sur les populations. Cette incidence

est passée de 53.3 % en 1996 à 40.2 % en 2001. Malgré ces résultats très appréciables, une part importante de la population reste encore dans une situation de grande précarité. Le gouvernement, conscient des nouveaux défis qu'impose la situation, a développé un programme spécifique de lutte contre la pauvreté. La mise en œuvre de la stratégie de réduction de la pauvreté et l'application du programme national de gouvernance ont constitué les axes majeurs de la politique du gouvernement qui vise à consolider les acquis et à améliorer la situation des jeunes notamment dans les domaines de l'insertion socio-économique.

A cet effet, le D.S.R.P complet élaboré suivant une approche participative a été adopté par le gouvernement camerounais en avril 2003 et approuvé par la Communauté Internationale en août de la même année. Dans cet élan, le gouvernement s'est doté d'un cadre institutionnel de pilotage de la stratégie qui comprend : un comité interministériel de suivi et de mise en œuvre, et un comité technique de suivi et d'évaluation. Ce dispositif a permis au gouvernement de produire, dans le cadre d'une approche toute aussi participative, le rapport d'étape au 31 mars 2004, terme de la première année de mise en œuvre de la stratégie de réduction de la pauvreté. Malgré quelques avancées observées le gouvernement camerounais note dans le D.S.C.E que la mise en œuvre du document de stratégie de réduction de la pauvreté n'a pas permis au Cameroun de connaître un changement notable. D'après la même source, l'économie continue à faire face à un certain nombre de défis qui pourraient empêcher l'atteinte des résultats escomptés. Le principal obstacle à la réalisation des résultats au niveau de la compétitivité du secteur productif notamment les infrastructures et l'énergie (secteurs clés sur lesquels le Cameroun peut s'appuyer pour se développer économiquement d'après le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) est dû aux lacunes structurelles. Toutefois, depuis l'adoption du D.S.C.E, le principal défi à relever dans le secteur rural concerne le passage d'une production semi rurale à une production intensive et industrielle qui permettra :

- d'assurer la sécurité et l'autosuffisance alimentaire au niveau de la consommation interne ;
- d'approvisionner l'industrie de transformation et de créer un marché et une consommation internes pour les filières extraverties et ;
- de développer les exportations et améliorer ainsi la balance commerciale.

Dans le secteur des services qui nous intéresse au premier chef dans cette recherche, le D.S.C.E indique que le gouvernement voudrait développer un secteur des services orienté vers l'utilisation intensive des T.I.C et des technopoles afin que le pays devienne un « exportateur net » des services : c'est alors à ce niveau que se trouve notre

principale préoccupation. Ainsi on peut aussi se poser la question de savoir : Peut-on devenir exportateur de ce dont on ne dispose pas ?

A notre avis, il est important de créer des entreprises en rapport avec les secteurs porteurs d'emplois dans lesquels il sera facile pour les jeunes de faire valoir leurs savoirs et leur savoir-faire ; cela signifie que la formation des jeunes doit être orientée en fonction des domaines prometteurs d'emplois pour un développement durable. Deux conditions formelles permettent d'identifier les services par rapport aux biens : une part prédominante d'immatérialité et l'absence de transfert de propriété. Il faut également distinguer le service principal (qui est l'offre principale quand celle-ci est une prestation de service), des services associés à une offre, que cette dernière soit un bien ou un service. Si dans la plupart de temps le secteur des services est caractérisé par la prédominance des activités à forte coloration intellectuelle qu'industrielle ou de production de biens matériels, encore moins par les activités de transformation ; cela nous amène à nous interroger sur la nature du secteur de l'économie et d'entreprises à développer au Cameroun pour être émergent en 2035. Y'a-t-il urgence à développer en priorité les entreprises industrielles ou celles des services ? Cette question suscite le débat sur la pertinence de l'offre de formation dans un Cameroun qui se veut émergent en 2035. S'il semble plus logique que le développement du Cameroun peut provenir plus efficacement du secteur de l'industrie, des mines et du développement technologique, il n'en demeure pas moins vrai qu'une bonne orientation de l'offre de formation dans les secteurs de services contribuerait grandement à l'atteinte de l'objectif de développement ci-dessus mentionné. Pour ce faire, ne devrait-on pas encourager la créativité et une innovation constante dans la gestion des filières du secteur des services concernées par ce travail ? En 2012 une étude menée au Maroc par Rosso sur l'emploi et l'employabilité fustige l'absence de mécanismes et d'outils d'anticipation des besoins en compétences pour ajuster l'offre de formation. Cette étude souligne qu'à côté de l'évaluation qualitative de la formation et de la carence de formations spécifiques pour certaines populations, le manque d'outils d'anticipation affecte durement le marché du travail.

Idéalement, l'évaluation de la pertinence doit bien sûr se faire avant l'action de la formation : on parle d'évaluation *ex ante*. Il s'agit alors d'une évaluation a priori, de type prédictif, ce qui en fait la principale difficulté, car la validité de toute évaluation prédictive est toujours sujette à caution, surtout en ce qui concerne sa durée. En effet, on peut très bien dégager des objectifs de formation tout à fait pertinents au moment de l'analyse des besoins, mais que ces objectifs soient devenus obsolètes au moment où l'on met en œuvre l'action de formation, en raison de changements de conjoncture économique, de personnel,

d'orientation stratégique, etc. L'évaluation de la pertinence peut donc aussi se réaliser durant la formation, pour s'assurer que la pertinence existe toujours et est bien celle qui a été mise préalablement en évidence. On pourra également évaluer la pertinence à la fin de la formation, ou même après celle-ci, essentiellement alors pour comprendre une absence d'impact : a posteriori, on mettrait ainsi en évidence qu'il n'y a pas d'impact parce que l'action de formation n'était pas pertinente.

I-1-3 Contexte social et culturel

Au plan socio culturel, les défis à relever correspondent à l'atteinte des O.M.D 2, 4, 5, 6 à savoir : - assurer une éducation primaire pour tous - réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans - améliorer la santé maternelle - combattre le V.I.H/SIDA, le paludisme et d'autres grandes maladies. Il va sans dire que tous ces défis à relever sur le plan culturel participent sinon directement à l'amélioration de l'employabilité des jeunes, du moins au développement économique et social du pays.

I-2 CONSTAT

Aujourd'hui, on observe sur le plan purement empirique, un certain nombre de faits qui poussent à s'interroger et à s'intéresser à l'évaluation de l'offre de formation universitaire au Cameroun, notamment en ce qui concerne sa pertinence. Ainsi, dans les grandes villes comme Douala et Yaoundé, on voit les diplômés du supérieur exercer des petites activités des secteurs informels. Plus encore, on les voit exercer dans le secteur du transport clandestin et très souvent de transport par moto généralement appelé « Bensikin » ; de la téléphonie mobile communément appelée « Call box » ; de la vente à la sauvette pour ne citer que ceux-là.

Il nous a été donné de constater sur la base de l'annuaire statistique de l'enseignement supérieur de Juillet 2012 que les filières d'études qui attirent les plus grands nombres d'étudiants ne sont pas forcément celles qui répondent efficacement aux besoins des secteurs de production et qui par conséquent amélioreraient l'employabilité de ces jeunes. Ce document indique que les filières en rapport avec les services aux entreprises publiques et privées comme le droit, l'économie et la gestion enregistrent des effectifs de plus en plus croissants, tandis que certaines filières comme l'agriculture et l'ingénierie se caractérisent par la stagnation, malgré le fait que ces dernières soient identifiées dans le D.S.C.E en 2009 comme des secteurs porteurs de développement économique. Il ressort également des informations recueillis auprès de la scolarité de

l'université de Yaoundé 2 les informations importantes qu'on a jugé de présenter dans un tableau suivant :

Tableau n°1 : Effectifs des étudiants camerounais de niveaux Licence et master 1 à la FSEG de l'Université de Yaoundé 2 pour l'année académique 2012-2013

NIVEAU	FILIERE	MASCULIN	FEMININ	TOTAL
Licence 3	AGE	544	482	1026
Licence 3	IE	187	44	231
Licence 3	MBF	347	185	532
Master 1	AGE	411	422	833
Master 1	EMF	235	169	404
Master 1	GDE	80	22	102
Master 1	IE	222	65	287
Master 1	MED	52	16	68

Source : Scolarité de la FSEG. *Effectif des étudiants de la faculté pour l'année académique 2012-2013*

On peut remarquer que la filière A.G.E regorge plus de la moitié des effectifs des étudiants de troisième année de licence et de master 1 à la Faculté des Sciences économiques et de Gestion. De même, d'après les informations recueillies sur place à la scolarité de la F.S.E.G de l'U.Y.2, **les effectifs des étudiants de la 1^{ère} année en 4^{ème} année au titre de l'année académique 2014-2015 se présentent globalement ainsi qu'il suit :**

4053 en Licence 1 ; 2353 en Licence 2 ; 1980 en Licence 3 et 1550 en master 1. On remarque paradoxalement que malgré l'offre de formation très diversifiée (à partir du Master 1), la majorité des filières professionnelles proposées n'existent pas sur place à l'université mais plutôt dans les I.P.E.S sous tutelle de celle-ci. Les entretiens avec le personnel de la scolarité révèlent que la filière A.G.E est traditionnellement la plus peuplée.

En plus des données recueillies auprès de la scolarité de la faculté concernée par l'étude, l'exploitation de l'annuaire statistique de l'enseignement supérieur mentionné plus haut a permis également de dresser le tableau qui suit :

Tableau n°2: Représentation des effectifs d'étudiants par domaines d'études suivant les années académiques au Cameroun

Domaine d'études	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sciences économiques et de gestion	11660	14761	19190	22333	23040	27955	30416	35335	49718
Sciences juridiques	18517	17774	22320	26215	27329	30412	33314	34562	35023
Agriculture (hors IUT)	608	563	624	607	638	637	620	640	916
Sciences de l'ingénieur (hors IUT)	501	543	534	534	706	825	1458	2665	3152

Source : Exploitation de l'annuaire statistique de l'enseignement supérieur 2012.

Ce tableau montre à quel point les étudiants sont attirés par des filières d'études pouvant les conduire vers des emplois en rapport avec l'administration publique ou privé, c'est-à-dire les emplois en rapport avec le bureau (souvent non productifs, du fait de la faiblesse du tissu industriel), ceci au détriment des filières identifiées comme filières porteuses de croissance économique à l'instar de l'agriculture, de l'ingénierie et des mines telle que évoqué dans le D.S.C.E. Ici, l'agriculture et les sciences de l'ingénieur retiennent plus notre attention parmi bien d'autres filières porteuses.

Une analyse comparée des effectifs dans les établissements d'enseignement supérieur publics au Cameroun entre 2001 et 2011 fait ressortir une mauvaise représentativité de certaines filières de formation pourtant porteuses d'emplois identifiées dans le D.S.C.E. C'est par exemple le cas de l'agriculture et les sciences de l'ingénieur qui sont passés respectivement de 0,7% en 2001 à 1,9% en 2011 et de 2,8% en 2001 à 4,4% en 2011 surtout avec la création des I.U.T. On remarque que la représentativité des sciences économiques et de gestion a doublé d'envergure en passant de 12% à 24%, celle des sciences de l'ingénieur reste encore très faible malgré la légère augmentation depuis quelques années. Par contre, on remarque que le taux de gestionnaires recherchés est de (4%) de l'ensemble des diplômés du supérieur, ce qui contraste avec le taux d'environ (28 %) observé actuellement ; ce qui peut expliquer une fois de plus la crise de l'emploi dans ce grand secteur (MINEPAT & INS, 2012). Bien plus, on remarque que la distribution des

effectifs de l'enseignement supérieur public selon le domaine d'études et la région dévoile des écarts entre les potentialités économiques des régions et l'offre de formation dans le domaine de l'agriculture et la foresterie.

La situation des jeunes étudiants camerounais est d'autant plus préoccupante que les institutions étatiques en font un large débat. Les résultats de l'E.C.A.M. 2 révèlent que 89% des jeunes de 25 à 34 ans sont soit occupés, soit en quête d'un emploi (INS, 2011). Parmi ceux qui sont occupés, 75% exercent dans le secteur informel avec généralement un faible niveau d'instruction. Dans le secteur moderne, l'accès à un emploi est conditionné par l'obtention des diplômes ou tout simplement le niveau d'instruction. Toutefois si le diplôme ne constitue pas le seul critère d'accès à l'emploi, il en constitue l'une des pièces maîtresse. En termes d'efficacité interne, on note pour les sortants de l'enseignement technique présent une nette démarcation entre ceux issus du premier cycle qui s'insèrent mieux dans le secteur productif et ceux du second cycle qui le sont moins. De plus en plus, on assiste à la création et à l'ouverture des filières de commerce et de gestion dans les universités, mais il semble d'après le DSSE que la gestion interne de ces filières soulève la problématique de l'employabilité des étudiants qui s'y forment. C'est ainsi que dans l'enseignement supérieur, la mauvaise ou la non maîtrise des flux d'étudiants dans le système a conduit à une augmentation considérable des effectifs (notamment depuis 1990) compte tenu de la demande en quantité et en qualité émanant du marché de l'emploi à cette période.

Dans le même ordre d'idée, on relève que le secteur informel non agricole regorge 46,0% des emplois globaux, soit près de 78,6% des emplois urbains et un quart des emplois ruraux. Le secteur formel par contre semble inaccessible aux jeunes, avec à peine 8% des emplois, en raison de la contraction des recrutements, autant dans la Fonction Publique que dans le secteur privé formel. La même source relève que depuis le milieu des années 80, le marché de l'emploi au Cameroun se caractérise de manière générale par un écart croissant entre l'offre et la demande d'emploi. Dans le secteur moderne, la demande d'emploi qualifié croît à un rythme accéléré alors que l'offre d'emploi salarial connaît un niveau de croissance moindre. A titre indicatif, la contribution du secteur moderne à l'offre d'emploi en zone urbaine est passée de 49 % en 1987 à 26 % en 2001. Cette décroissance se fait au profit du secteur informel qui occupe environ 80% des actifs et du chômage qui est évalué à près de 18,9% en milieu urbain et 2,3% en zone rurale, avec des pointes de 25,6 % et 21,6 % dans les villes de Douala et de Yaoundé. (MINEPAT & INS, 2012).

Cependant, la même source révèle que les statistiques disponibles au F.N.E permettent d'avoir certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi notamment leur diplôme et leur sexe. La répartition des demandeurs d'emploi par le canal du F.N.E selon le diplôme montre que 36,8% de ces derniers sont sans diplôme, 15,9% ont le B.E.P.C, 17,0% le BAC. , 11,6% le B.T.S/D.U.T, 18,7% ont la Licence ou plus et 0,1% ont le C.E.P/C.E.P.E. De tous ces demandeurs d'emplois, très peu ont des diplômes techniques ou professionnels. En effet, le faible poids des diplômés B.T.S/D.U.T, Ingénieurs, et D.E.S.S le témoigne. Cette situation contraste avec les besoins en Ressources Humaines ou en capital humain dans les grands projets annoncés et en pleine exécution au Cameroun comme le montre le tableau suivant :

Tableau n°3 : Emplois directs et indirects attendus des grands projets

PROJETS	PHASE DE CONSTRUCTION	PHASE D'EXPLOITATION	TOTAL
Complexe Industriale-Portuaire de Kribi	20 000	6 000	26 000
Usine d'engrais chimique de Kribi	9 000	3 000	12 000
Exploitations minières (Mbalam, Nkamouna, Mini Martap, Poli, Mobilon, Betare Oya, Colomine)	35000	12000	47 000
Barrages (Lom Pangar, Memve'ele, Nachtigal, Song Mbengue, BirmiAwasak)	30000	15000	45 000
Centrales à gaz (Kribi, Logbaba, Limbé)	1 000	150	1 150
Total	95 000	36 150	131 150

Source : INS & MINEPAT (2012). *Rapport sur la situation de référence : Dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre.*

En observant de près ce tableau, il en ressort que la majorité des emplois à pourvoir dans les grands chantiers relève des domaines scientifiques et techniques, ce qui représente une fois de plus un argument en faveur d'une nécessité à prendre en compte les emplois futurs dans la mise sur pied de l'offre de formation. Autrement dit, pour s'insérer plus facilement aujourd'hui, et demain, il semble plus réaliste de se former dans une profession d'avenir. Il est vrai qu'on a besoins de managers pour diriger les entreprises quelles qu'elles soient. Malheureusement, comme il a été dit plutôt, le Cameroun est caractérisé par un tissu industriel et économique très faible, ce qui provoque également un déficit de poste de travail pour les « managers ». Par contre les techniciens peuvent facilement y

trouver leur compte du fait de l'existence de multiples et petits métiers relatifs aux travaux de construction à mener pour conduire le pays à l'émergence en 2035.

I-3 ARGUMENT

Cette recherche porte sur l'employabilité des étudiants en formation dans des filières d'études en rapport avec les services aux entreprises. Le fait problématique étant l'écart qui existerait entre la nature des formations et la nature des emplois.

Si on peut admettre que la mission de l'éducation et de la formation ne réside pas dans la satisfaction des exigences, des logiques et des objectifs propres aux systèmes, mais bien plus dans le service à la société et aux communautés qui la composent, il s'en suit que les enfants, les jeunes et les adultes qui entrent dans les systèmes d'éducation et de formation sont censés y sortir avec des connaissances, des capacités et des attitudes qui répondent efficacement aux besoins de progrès économique, social, politique et culturel de leurs communautés. C'est pourquoi, la définition des finalités et des buts d'éducation qui sont à la base des programmes d'éducation et de formation doit être en droite ligne de la demande des communautés et en rapport avec les défis du développement durable. Comme il a été dit plutôt, le Cameroun est dans une phase de marche vers l'émergence, et cette émergence ne saurait être un slogan. Pour atteindre les objectifs de développement qu'il s'est fixé et dont on résume par l'émergence en 2035, il serait impérieux de prôner la proactivité et non « la somnolence ». Pour ce faire les objectifs d'éducation et de formation doivent être en droite ligne des politiques de développement avec pour corolaire la professionnalisation des enseignements. A notre avis, il serait difficile de parler de professionnalisation sans toutefois opérer des choix convaincants et objectifs dans la mise sur pied des offres de formation dans les domaines, les parcours, les filières et/ou les spécialités de formation dans les universités. Alors, il serait utile de rendre plus rationnel les études universitaires en les portant vers la satisfaction des besoins et intérêts de la société ; ce qui renvoie à la problématique de la pertinence qu'on se propose d'étudier.

la pertinence de l'offre de formation qu'il est question d'étudier ici intègre l'orientation stratégique des formations vers les secteurs identifiés comme secteurs productifs et porteurs de croissance et de développement économique, ce qui suppose l'analyse des besoins de formation, de recyclage et de renforcement des capacités dans les secteurs ainsi identifiés. En ce qui concerne le Cameroun, les secteurs à valoriser seraient d'après le D.S.C.E : le secteur de l'agriculture, des mines, de l'industrie et de l'artisanat,

ainsi que les Ressources Humaines exprimées par des milieux professionnels ou les employeurs.

I-3-1 Analyse des secteurs d'activités en rapport avec les formations universitaires : la problématique de la professionnalisation des enseignements

D'après l'INS (2005), une analyse plus pointilleuse, par secteur d'activité, révèle que le secteur primaire demeure le secteur le plus créateur d'emplois, suivi du tertiaire et du secondaire. En étudiant les catégories socioprofessionnelles au Cameroun, on remarque que peu d'emplois sont occupés par des cadres, ce qui n'est pas le cas chez les autres employés et ouvriers. Le gros des effectifs se retrouve parmi les travailleurs indépendants, surtout du secteur informel. Ce constat dénonce à notre avis l'écart ou la dissonance qui existe entre les objectifs à atteindre au niveau national et les actions menées à cet effet. Ainsi, on a l'impression que la formation ne bénéficie pas d'une planification adéquate.

D'après la nouvelle vision du gouvernement Camerounais qui projette la croissance et le développement économique du pays en 2035, les Universités sont censées préparer les jeunes à l'emploi : c'est d'ailleurs pour cette raison que les pouvoirs publics demandent de mettre un accent sur les buts d'apprentissage à quelque niveau que ce soit du système éducatif.

Au niveau du primaire et du secondaire, on parle désormais de l'A.P.C (Approche par les compétences), au supérieur on emploie le terme de professionnalisation des enseignements et dans la formation professionnelle, on parle que formation qualifiante. Du moment où on se trouve dans un contexte économique caractérisé par la faiblesse du tissu économique, avec des contrastes parfois observés dans des types de formation offerts, doublés de l'engouement des jeunes pour les études orientées vers les filières en rapport avec les services aux entreprises, et non pas vers les filières technologiques, de la production, des sciences et de l'ingénierie, on est en droit de se poser la question de savoir : quelle est la probabilité pour des jeunes étudiants des secteurs de services à trouver un emploi après leur formation ? Ce questionnement qui pose la problématique de la pertinence du système éducatif et plus particulièrement de l'enseignement supérieur au Cameroun nous a poussé à travailler sur la question de l'employabilité des étudiants des filières en rapport avec les services aux entreprises au Cameroun ; d'où le présent sujet de mémoire: « Pertinence de l'offre de formation universitaire et employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun : Etude de cas des étudiants de master 1 - administration et gestion des entreprises à l'université de Yaoundé 2 (Soa) ».

I-3-2 Analyse du marché de l'emploi au Cameroun

Le marché de l'emploi au Cameroun est caractérisé par une segmentation en deux secteurs juxtaposés : un secteur moderne structuré et un secteur non structuré dit informel. Le document de stratégie sectoriel de l'éducation au Cameroun paru en 2007 nous renseigne sur la situation générale du marché de l'emploi et de la formation au Cameroun. D'après les informations recueillies ici, la contribution du secteur moderne à l'offre d'emploi en zone urbaine est passée de 49 % en 1987 à 26 % en 2001. Cette décroissance se fait au profit du secteur informel qui occupe environ 80% des actifs et du chômage qui est évalué à près de 18,9% en milieu urbain et 2,3% en zone rurale, avec des pointes de 25,6 % et 21,6 % dans les villes de Douala et de Yaoundé. En tout état de cause, cette situation pourrait s'expliquer par:

- L'inadéquation entre la demande d'emploi qualifié et les profils et besoins réels du système d'emploi ;
- L'absence de mécanismes de régulation des flux par rapport au marché de l'emploi ;
- L'absence d'un système cohérent de formation professionnelle.

La plupart des études menées sur l'employabilité des étudiants en Afrique et au Cameroun arrivent à la conclusion selon laquelle la qualité de la formation ne favorise pas l'insertion des jeunes dans le monde de l'emploi.

Cependant, cette étude se propose d'explorer d'autres causes au problème d'employabilité. Dans cette démarche, il est question de s'intéresser à la qualité de l'offre de formation qui est faite au public, c'est-à-dire de vérifier les raisons et les objectifs qui militent en faveur de la mise en place des types de filières d'études et tout simplement de la démocratisation de l'accès à certaines filières d'études. Dans un rapport d'étude scientifique en 2000, Katharina & Michaelowa rappelaient que le Droit à l'éducation ne se limite plus à l'accès à la scolarisation dans une institution, mais de pouvoir s'insérer à la suite de sa scolarisation.

Une étude de sur de nombreuses réformes basées sur l'approche par compétences arrive au constat selon lequel « *la réussite scolaire devient équivalente à la maîtrise de « compétences-clés » définies par le critère de l'employabilité* ». (Lauwerier & Akkari, 2013, p 63) De ce point de vue, il soutient que la connaissance n'a de valeur que si elle répond aux besoins du marché de l'emploi.

Comme le souligne également Mortelette (2006), l'étroitesse du marché de l'emploi camerounais signale une urgence à professionnaliser les enseignements, car le marché de l'emploi formel, principale cible des diplômés supérieurs requiert une adéquation renforcée aux demandes professionnelles. De même, les demandes de qualifications sur le court et ou moyen terme préfèrent des compétences appliquées au détriment des profils généralistes. Les entreprises indiquent une préférence caractérisée pour les profils supérieurs techniques et professionnels ; c'est ainsi que près de 90% des formations supérieures que citent les entreprises comme étant adaptées à leurs besoins réfèrent à des filières techniques et professionnelles : ce qui veut dire que l'insertion professionnelle pour les étudiants de ces types de filières contrairement au étudiants des filières généralistes peut est un peu plus facile.

L'enseignement supérieur est en phase de transition, encore attaché à des valeurs traditionnelles, il doit s'adapter aux changements induits par les nouvelles technologies, l'économie de la connaissance, la mondialisation et une forte internationalisation, tant des étudiants que des enseignants. La massification de l'accès à l'enseignement supérieur et surtout dans les filières en lien avec les services aux entreprises, l'incapacité de l'Etat à recruter tous les diplômés du supérieur, la course des étudiants vers des filières en relation avec l'administration et la gestion sont à l'origine d'un ensemble de questionnements à savoir : Quelles sont les raisons qui poussent les étudiants à se ruer vers les études en gestion ? L'Etat assume-t-il sa responsabilité dans son rôle de régulateur du système de formation ? Les filières de services aux entreprises offertes aux étudiants à l'Université de Yaoundé 2 sont-elles parmi les filières d'études porteuses d'emplois aujourd'hui et demain ? Quels sont les objectifs de la formation et les critères de recrutement dans ces filières ? Existe-il un dispositif de suivi et d'accompagnement à l'emploi des étudiants à l'emploi ? Quel est le niveau de collaboration entre les dispositifs de formation et les pôles de recrutement dans les emplois adéquats ?

I-4 LA THEORIE

Parmi les théories qui permettent d'expliquer la problématique de l'employabilité, celles qui s'adaptent au présent travail sont : La théorie du capital humain; la théorie du signal ou du filtre ; la théorie de la concurrence pour l'emploi et en fin la théorie de l'innovation.

I-5 LES QUESTIONS DE RECHERCHE

Les questions de recherche sont des questions qui orientent la recherche, c'est à travers elles que le chercheur parvient à repérer les pistes devant être explorées en vue de déboucher sur une conclusion par rapport au phénomène analysé. Nous avons une question générale de recherche qui débouche sur quatre pistes de recherche et dont chacune fait l'objet d'une question spécifique de recherche.

I-5-1 La Question principale de recherche

Dans cette étude, la question générale ou question principale de recherche est la suivante : Le niveau de pertinence de l'offre de formation ne détermine-t-il pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun ?

I-5-2 Les Questions spécifiques de recherche

Les questions spécifiques de recherche sont encore des questions secondaires ou subsidiaires, car elles découlent de la question générale de recherche. Ce travail comporte quatre questions secondaires de recherche que nous présenterons successivement.

I-5-2-1 La question spécifique de recherche n°1

L'absence de données statistiques fiables et constantes (sur le niveau d'évolution des différents secteurs socio-économiques) susceptibles d'orienter la politique en matière de formation, de démographie et d'emploi est un fait dramatique pour un pays qui se veut émergent à moyen terme. Ces données statistiques dont il est question pourraient contribuer énormément au niveau des choix d'investissements pour le développement et l'implantation des infrastructures scolaires, universitaires ou de formation professionnelle. Les précédents travaux sur l'employabilité ont souvent attribué la cause de la mauvaise employabilité à la qualité de la formation. Dans le cadre de ce travail, il sera question de rechercher si cette difficulté ne serait pas également due au manque de cohérence entre les formations proposées et les objectifs de développement au niveau national et local. C'est ainsi que la première question de recherche a pu être formulée de la façon suivante: **les types de filières d'études offerts ne déterminent-ils pas le niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ?** On est arrivé à cette question de recherche non pas pour remettre totalement en cause les formations qui sont offertes dans nos structures de

formation universitaires mais plutôt pour attirer l'attention des planificateurs et même celle des étudiants sur la nécessité de faire des choix d'études conséquents.

D'un autre côté, il faut dire que le choix des types de filières ne peut avoir une conséquence positive sur l'employabilité qu'au cas où les contenus des enseignements dispensés ici sont en congruence avec les exigences et les besoins du marché de production et de l'emploi.

I-5-2-2 La question spécifique de recherche n°2

L'un des facteurs entravant l'employabilité des étudiants au Cameroun serait le fait que dans certains cas, il existe des unités d'enseignements qui n'ont pas un grand impact sur la formation des étudiants pourtant on sait qu'une formation qui se veut pertinente doit répondre aux besoins et aux attentes du marché de l'emploi. Les résultats des recherches de Makosso (2006) attestent que l'un des problèmes lié à la crise de l'enseignement supérieur en Afrique se pose aussi au niveau des contenus des programmes de formation. Ceci sous entant la nécessité d'analyser ces contenus en fonction de leur place dans la société et leur lien avec le monde de l'emploi. Parfois, même si les programmes sont en rapport avec le besoins de la société, il se pose un problème de consistance. Ce souci nous a permis d'avoir la question spécifique de recherche suivante : **La qualité des contenus des programmes de formation ne détermine-t-elle pas le niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ?**

I-5-2-3 La question spécifique de recherche n°3

Très souvent, la concentration des effectifs dans les formations générales moins coûteuses en fonctionnement et en équipement que les filières scientifiques et technologiques peut donner des résultats peu appréciables au niveau de l'accès à l'embauche des candidats. Cependant, la pratique des sélections rigoureuses à l'entrée de certaines écoles ou certaines filières universitaires est parfois présentée comme un obstacle à l'attraction d'étudiants de profil inadéquat ou moins adéquat. De fait, ces modes de sélection jouent sûrement un rôle dissuasif pour les aventuriers. En effet, les épreuves de sélection et les concours d'entrée combinent des obstacles liés à des conditions de niveau académique à des obstacles relatifs aux projets académique et professionnel ; c'est pour cette raison qu'on a pu formuler la question suivante : **les Conditions d'éligibilité à la formation ne déterminent-elles pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services au Cameroun ?**

I-5-2-3 La Question Spécifique de Recherche n°4

Avant d'arriver à la question proprement dite, il est utile de mentionner qu'en plus des facteurs constituant des obstacles à l'employabilité des étudiants déjà cités il en existe bien d'autres. Ainsi, on peut dire que les problèmes des systèmes éducatifs en Afrique tournent autour de la question des formes et des contenus d'évaluations, des pédagogies et des curricula. (Gauthier, Coquide & Raulinune, 2011). Le système éducatif camerounais présente des failles dont une analyse des qualifications en fonction des procédures d'évaluations pourrait permettre de mieux cerner les causes du problème. C'est ainsi qu'il a semblé pertinent de circonscrire le champ de recherche afin d'éviter un mauvais diagnostic du problème. Dans le même ordre d'idées il a été jugé utile de s'arrêter sur des aspects qui semblent a priori plus pertinents dans le contexte de cette étude. Pour ce faire, les formes et contenus des évaluations semblent présenter plus d'intérêts pour cette recherche. La question spécifique à laquelle le raisonnement conduit est celle-ci : **la qualité des procédures d'évaluation ne détermine-t-elle pas le niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ?**

I-6 L'OBJECTIF DE L'ETUDE

Cette recherche a pour objectif de suggérer une approche de création, de gestion et de régulation de l'offre de formation universitaire en général, dans les filières en relation avec les services aux entreprises en particulier, dans la faculté des sciences économiques et de gestion et plus précisément dans le filière A.G.E. Pour atteindre cet objectif final, ce travail est guidé par un objectif majeur dit objectif général qui se subdivise en des objectifs mineurs dit objectifs spécifiques ou secondaires.

I-6-1 L'objectif général de l'étude

Cette recherche a pour objectif principal d'analyser le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire en rapport avec les capacités d'obtention et/ou de sécurisation d'un emploi adéquat avec la formation suivie en vue de suggérer une approche pertinente dans la politique de création, de gestion et de suivi-évaluation des filières d'études pour une meilleure employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun.

I-6-2 Les objectifs spécifiques

Cette recherche vise spécifiquement à :

- Analyser les types (la typologie) de filières d'études offerts par rapport aux types des Ressources Humaines recherchés sur le marché de l'emploi ;
- Analyser la qualité des contenus des programmes de formation dispensés en rapport avec les compétences recherchées par les entreprises ;
- Analyser les conditions d'éligibilité à la formation et leurs impacts sur le niveau d'employabilité des étudiants ;
- Analyser la qualité des procédures d'évaluation et son impact sur le niveau d'employabilité des étudiants

I-7 LES THEMES ET LES CENTRES D'INTERETS

Ce travail est axé autour de cinq centres d'intérêts pour quatre thèmes centraux. Les quatre premiers centres d'intérêts découlant respectivement des thèmes centraux s'évertuent à expliquer le cinquième centre d'intérêt qui n'est rien d'autre que le problème traité par cette recherche. Nous présenterons successivement les thèmes centraux et les centres d'intérêts de ce travail.

I-7.1 Présentations des thèmes centraux

Ce travail comporte quatre thèmes centraux à savoir :

THEME N°1 : Types de filières offerts et niveau d'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun

Au Cameroun, on observe à la lumière des annuaires statistiques de l'enseignement supérieur 2007 à 2011 une ruée des étudiants vers les filières classiques ou générales de l'université. Par contre, en France certains auteurs (Verley & Silloniz, 2010) affirment dans leur article sur l'enseignement supérieur que la part des étudiants inscrits à l'université tend à diminuer au profit des filières sélectives, parce qu'elles offrent des formations « prestigieuses » et/ou professionnalisantes. Il faut tout de même admettre que même si certains types de filières conduisent facilement à l'emploi, il reste admis que plusieurs autres facteurs entrent en ligne de compte dans le choix du candidat. On peut citer ici par exemple: la condition financière du postulant ; les projets professionnels des étudiants. C'est ici même que notre question spécifique de recherche trouve sa raison d'être, car il est question non pas de faire une analyse naïve des causes des difficultés à

l'employabilité des étudiants, mais d'évaluer les sous-facteurs de la cause principale étudiée dans ce travail (qu'est la pertinence de l'offre de formation) pour enfin arriver aux propositions justes.

THEME N°2 : qualité des contenus des programmes de formation et niveau d'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun

Par qualité des contenus de formation, on désigne le niveau de congruence et de cohérence qui existerait entre les cours magistraux, les travaux dirigés, les stages, et les objectifs de la formation. A ce sujet, Perrenoud (1998), affirme ceci :

Un programme d'études est un plan de formation organisé autour de véritables compétences, définies à partir d'une analyse réaliste du métier ou de la profession auquel il prépare. Le plan de formation doit prévoir des dispositifs qui, notamment, favorisent un apprentissage par problèmes, une articulation entre théorie et pratique, et l'intégration des acquis. (Perrenoud, 1998, p1).

C'est dans cet ordre d'idée que cette recherche s'intéresse à la qualité, voire la consistance des cours magistraux qui sont dispensés aux étudiants tout au long de leur formation. Ces contenus peuvent influencer sur le niveau des acquis et pourraient dans certains cas jouer directement sur l'employabilité de ces derniers.

Les travaux dirigés qui constituent des séances d'échanges et d'approfondissement de la connaissance entre les étudiants et les enseignants-chercheurs participent indéniablement à renforcer la compréhension des cours magistraux chez l'étudiant. Curieusement, ces activités n'existent pas toujours dans certains programmes de formation. A ce moment, l'étudiant peut avoir des connaissances limitées ou approximatives sur certaines notions. Ce qui est aussi important de relever c'est le fait qu'on peut parfois avoir un enseignant qui ne maîtrise pas bien le sujet de son cours par défaut de professionnalisme. Aujourd'hui, avec la professionnalisation des enseignements, ne serait-il pas nécessaire d'associer les professionnels dans les formations, et dans le cas d'espèce ceux des métiers de la gestion et de l'administration des entreprises ? En fin pour combler ce déficit de professionnalisation parfois observé, certains programmes de formation prévoient des stages pour les étudiants.

La pratique des stages est a priori louable pour une formation qui se veut professionnalisante, mais faudrait-il que ce stage soit bien encadré et bien choisi pour ne pas s'apparenter à une simple formalité à la validation du diplôme. Si cette exigence

d'encadrement n'est pas satisfaite, il peut se poser un problème de congruence où de cohérence entre la formation et les réalités des emplois. Les attentes et les espoirs des entreprises ne doivent pas en principe se heurter à un décalage entre les intentions politiques et les moyens de leur réalisation. L'offre de formation doit indiquer les moyens mis en œuvre pour la formation ; c'est pour cela que la présence de stages dans une formation ne suffit pas à garantir la qualité d'une formation. Tout dépend de leur organisation avec les autres activités du programme. En tout état de cause, un stagiaire ne rentre jamais sans apprendre. Pour avoir déjà contacté un milieu professionnel celui-ci change sa perception de la formation. Cette expérience nouvelle permettra au moins au stagiaire de mesurer l'écart entre sa formation et les conditions de la pratique, ce qui le prépare déjà mieux à l'entrée dans le monde du travail.

THEME N°3 : Conditions d'éligibilité à la formation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

Le contrôle sur l'entrée, c'est-à-dire sur la sélection des postulants à une formation, est un autre moyen dont certains établissements de formation (Facultés, départements, filières) saisissent, pour atténuer la pression à laquelle ils sont soumis. A ce moment, certains facteurs peuvent militer à la faveur de certains candidats à la formation et non à d'autres. Par exemple, la motivation pourrait être un critère retenu pour l'accès à une formation. A cet exemple on pourrait dire que la motivation d'une personne réaliste prime ainsi sur celle d'une personne qui aurait des aspirations incompatibles avec la réalité du marché de l'emploi et de ce fait favorise son recrutement. Dans le cas de cette étude nous avons proposé au niveau de la sélection à la formation des possibilités non cumulatives suivantes : Admission sur inscription simple ; Admission sur étude de dossier ; Admission sur concours ; Admission sur Autres passerelles. Dans les années cinquante, les écoles d'administration avaient été critiquées pour plusieurs motifs à l'instar de la faible sélection des étudiants. (Lessard & Bourdoncle, 2002).

THEME N°4 : Qualité des procédures d'évaluation et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

De plus en plus, l'émergence de la notion de compétence dans les systèmes de formation en général et dans l'espace universitaire en particulier depuis l'adoption du système LMD en 2007 se traduit par la volonté à professionnaliser les enseignements dans les universités camerounaises. Ceci reste d'ailleurs un fait à la mode dans la plupart des discours relatifs au système éducatif national. On remarque aussi que cette volonté à

améliorer le système éducatif est étroitement associée aux travaux de révision des programmes de formation et des procédures d'évaluation pour mieux répondre aux exigences de la société et par conséquent du progrès économique. C'est justement à la lumière de ces arguments que les procédures d'évaluation ont été retenues comme l'un des facteurs susceptibles de faire l'objet d'une analyse de l'offre de formation universitaire au Cameroun. L'évaluation en contexte de formation revête plusieurs formes à savoir : l'évaluation formative à travers l'implication active de l'apprenant dans le processus d'apprentissage ; l'évaluation normative.

Après avoir présenté les thèmes, il est utile d'en présenter les différents centres d'intérêts.

I-7.2 Présentation des centres d'intérêts

Chaque thème sus évoqué génère un centre d'intérêt (C.I.) qui contribue chacun à expliquer l'écart entre la formation et l'emploi, problème désigné par le centre d'intérêt C.I. n°5. Ainsi on a :

C.I. n°1 : Types de filières offertes

Les types de filières d'études qui sont offerts à l'université peuvent avoir une incidence capitale sur les chances de l'étudiant lors de la recherche de l'emploi après sa formation. Mortelette, (2006) faisait déjà la même remarque dans ses travaux lorsqu'il affirmait « *Le type de formation suivie, générale ou technique, est un élément majeur qui détermine le choix des employeurs et qui conditionne l'insertion professionnelle* ». A ce moment, il est question d'identifier les types de filières offertes dans le domaine de formation concerné. Aujourd'hui, il est plus facile pour un jeune de s'insérer dans l'emploi avec un diplôme professionnel ou technique qu'avec un diplôme d'études générales.

Par ailleurs, on assiste à la création de certains parcours de formations universitaires dits professionnels et parfois dits professionnalisants dont les contenus des différentes activités de formation ne reflètent pas ce qu'on pourrait attendre en bon droit dans de tels parcours : c'est pour cette raison qu'il est utile d'étudier également la qualité de ces contenus.

C.I. n°2 : Contenus des programmes

En 2007, Mortelette faisait le constat selon lequel des déficits précis sont identifiables et redondants dans certaines filières avec une insuffisance des aptitudes pratiques. Dans le même ordre d'idée, il affirmait que les postes généralistes, moins

techniques ou peu qualifiés sont en train de décliner au sein de l'entreprise. Ce constat soulève la problématique de la cohérence des programmes, dont les contenus doivent être en rapport avec un accent accordé sur les savoirs et les savoir-faire de la spécialité du candidat à la formation. Les attentes et les espoirs révèlent un décalage entre les intentions politiques et les moyens mis en œuvre.

C.I.n°3 : Conditions d'éligibilité à la formation

Une offre de formation ouverte à un grand public peut être a priori pour le politique une mesure de démocratisation de la formation, c'est-à-dire un moyen pour donner des chances égales à tous ceux qui veulent faire des études universitaires. Toutefois, il est important de concilier démocratisation de l'enseignement et finalité des études supérieures. L'école est au service de la société, mais elle est aussi au service du développement économique. A ce moment donc, la restriction de l'accès à un dispositif de formation s'avèrerait plutôt positive, surtout si cette restriction fait suite à une bonne analyse des besoins du marché de l'emploi.

Ce qu'on voudrait montrer ici c'est que, la difficulté de s'insérer dans un emploi ne proviendrait pas seulement d'une piètre formation reçue par l'étudiant, mais pourrait être aussi la conséquence d'un trop plein d'effectifs de chercheurs d'emploi munis des mêmes titres de qualification, ceci pour un marché de l'emploi très concurrentiel.

C.I.n°4 : procédures d'évaluation

Par procédure d'évaluation, il faut entendre l'ensemble des situations pédagogiques institutionnalisées qui permettent à l'Université de se renseigner sur le niveau des acquisitions de chaque apprenant en cours ou en fin de formation. Par exemple : les épreuves écrites, les contrôles continus, les rapports de stage, les mémoires, les travaux personnels de l'étudiant, etc. Les procédures d'évaluation permettent aux enseignants et aux différents encadreurs de la formation d'affecter des notes aux apprenants, ce qui permet de les classer par ordre de mérite à la fin de leurs parcours.

C.I.n°5 : niveau d'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun

L'Employabilité est la « *probabilité qu'a une personne en recherche d'emploi d'en trouver un* ». (Rosso, 2012). C'est aussi l'attractivité d'une personne sur le marché du travail et sa capacité à maintenir son emploi ou à en obtenir un autre rapidement. Le secteur des services est caractérisé par les activités à forte dominance intellectuelle avec

moins de transport de matériels ou de biens. Il s'en suit que l'employabilité dans le secteur des services se résume en la capacité à trouver un emploi dans une entreprise dont les emplois revête de fortes aptitudes intellectuelles.

I-8 DELIMITATION DE L'ETUDE

La délimitation de notre étude se fera sur les plans thématique, institutionnel, et géographique, et temporel.

I-8-1 Délimitation sur le plan thématique

Cette étude porte sur l'impact que peut avoir l'offre de formation sur l'employabilité des étudiants des filières en rapport avec les services aux entreprises et plus particulièrement la filière A.G.E. C'est une étude qui s'inscrit dans le champ des politiques de l'éducation et plus précisément dans les politiques économiques ou de la planification de l'éducation.

I-8-2 Délimitation sur le plan institutionnel et géographique

Il est question de s'intéresser à la situation des étudiants de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Yaoundé II (Soa), en l'occurrence les étudiants master 1 de la filière *Administration et Gestion des Entreprises*.

I-8-3 Délimitation sur le plan temporel

L'étude a commencé sur les étudiants de la filière A.G.E de l'année académique 2013/2014, se poursuit et s'intéresse d'avantage aux étudiants de Master 1 de la même filière, mais cette fois sur les étudiants de l'année académique 2014/2015.

I-9 L'INTERET DE L'ETUDE

Cette étude présente un intérêt capital en ce sens qu'elle pourra suggérer une approche concrète d'amélioration du niveau d'employabilité des étudiants ; de ce fait, il serait judicieux de mentionner son importance sur les plans politique, pédagogique, social et économique.

I-9-1 Intérêt sur le plan politique

L'étude suggérera aux pouvoirs publics une approche plus pertinente en faveur du processus de prise des décisions susceptibles d'améliorer l'employabilité des étudiants camerounais, et plus particulièrement à prendre de décisions et/ou à mener des actions

concernant la régulation et la gestion des filières en rapport avec les services aux entreprises.

I-9-2 Intérêt sur le plan pédagogique

Cette étude permettra de mettre à la portée de la communauté universitaire des informations pouvant permettre d'améliorer la désignation des offres de formation et leur contenus, soient des véritables moules d'apprentissage au profit de l'entreprise, de l'économie et du développement de la société.

I-9-3 Intérêt sur le plan social

L'étude pourra permettre de connaître les causes des difficultés d'insertion sociale et professionnelle auxquelles font face les jeunes diplômés du supérieur en général et ceux des filières en rapport avec les services aux entreprises en particulier, à l'instar de la filière « *Administration et Gestion des Entreprises* » au Cameroun. Elle sera un outil diagnostique et pourra contribuer à l'amélioration de l'employabilité des étudiants et par conséquent contribuer au renforcement de la paix sociale et à l'amélioration des conditions de vie des concernés.

I-9-4 Intérêt sur le plan économique

L'étude pourra suggérer des approches prometteuses et des solutions réalistes et réalisables capables de permettre aux jeunes de participer effectivement à travers leurs efforts en main d'œuvre, à la croissance et au développement économique grâce à la créativité attendue.

I-10-DEFINITION DES NOTIONS ET DES CONCEPTS

Etant donné que la signification des mots est fonction des contextes de leur utilisation, certains mots et concepts de ce travail méritent d'être clairement définis. C'est le cas de : employabilité, pertinence, offre de formation, secteur des services aux entreprises.

I-10-1 La notion d'employabilité

Selon Fontan (1990),

L'employabilité réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au marché du travail. Ces facteurs sont, d'une part, liés à l'âge, à la scolarité, à l'état de santé, à la formation scolaire, professionnelle et

académique d'une personne (profil social d'une personne qui peut être globalisé pour déterminer le profil social d'une population face à son employabilité). (Fontan, 1990 a, p 13).

L'employabilité renvoie à l'ensemble des capacités et des dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation d'emploi, de s'investir avec succès dans un processus de travail et de se maintenir en emploi grâce à une adaptation constante de sa propre force de travail. (Katrin Kraus, 2007, p 4).

Pour Rosso (2012) L'Employabilité est la « *probabilité qu'a une personne en recherche d'emploi d'en trouver un* ». (Rosso, 2012).

Fontan (1990, b) tente de définir l'employabilité dans un autre travail et préfère la rapprocher de la notion d'insertion. Pour lui, Il existe différents modes d'insertion, les deux modes les plus documentés étant ceux de l'insertion par le social et de l'insertion par l'économique. L'insertion par le social est semblable à la situation d'un enfant adopté qui voit ses parents biologiques être substitués par des parents culturels. Cette insertion se fait sur une base sociale et culturelle et constitue un pré-requis à l'insertion économique ou politique. Par ailleurs, L'insertion par l'économique qui est un concept européen et qui équivaut à la notion d'employabilité est comparable à la situation d'une personne sans-travail qui entreprend un cheminement d'intégration au travail par l'intermédiaire d'une ressource communautaire : C'est une insertion qui se fait en fonction du salariat. L'employabilité qui est un concept très usité au Québec est le développement de la capacité de travailler, c'est-à-dire d'employabilité.

La définition de Fontan semble plus consistante et se rapproche mieux de celle qui convient à ce travail. Ainsi, dans le cadre de ce travail, l'employabilité est entendu comme la capacité pressentie pour un étudiant au sortir de la formation à trouver un emploi rémunéré décent auprès d'une entreprise, ou la capacité de créer un emploi autonome à la dimension de son niveau d'études. C'est en d'autres termes la capacité d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et de sa force de travail aux exigences du marché.

I-10-2 Offre de formation

L'offre de formation c'est « l'étendue de « la carte » des formations par rapport aux compétences et au temps (...) C'est une formation qui est proposée dans une institution de formation ». (Kletz & Pallez, 200, p 9). Chaque Université définit une politique générale de formation qu'elle décline en domaines, en mentions, en parcours, en spécialités : C'est

l'offre de formation de l'Université en question. Par exemple, à l'Université de Yaoundé 2, on a deux grands domaines de formations que sont : Le Droit et les sciences politiques ; l'économie et la gestion.

I-10-3 La pertinence de l'offre de formation

Tout d'abord, le terme pertinence a pour synonymes : bien-fondé, opportunité, adéquation, validité, relevance, convenance, concordance. A ce moment, la pertinence de l'offre de formation par rapport à l'employabilité des étudiants est tout simplement la congruence pressentie entre l'offre de formation et les objectifs que doit poursuivre la formation, à savoir : l'employabilité et l'insertion sociale harmonieuse des étudiants après leur formation. Bien plus, elle est un certain équilibre entre le nombre de diplômés formés ou en formation et les opportunités d'embauche sur le marché de l'emploi. La pertinence de l'offre de formation serait une tentative à répondre aux besoins du marché de l'emploi par une offre de formation optimale tout en permettant d'éviter la saturation du marché du travail par un trop grand nombre d'étudiants ou de diplômés dans un domaine de qualification précis. Ainsi, considérer l'éducation et la formation en relation avec la question de l'emploi ne veut pas dire que l'éducation et la formation se réduiraient à une offre de qualifications, car la qualification elle seule ne suffit pas pour trouver un emploi. L'éducation et la formation doivent avoir pour fonction essentielle l'intégration sociale de l'individu et son développement personnel, ceci à travers le partage de valeurs communes, la transmission d'un patrimoine culturel et l'apprentissage de l'autonomie.

En fin de compte, la pertinence de l'offre de formation revoie à une idée de logique et de raison, voire d'équité dans la création et l'ouverture des filières et/ou des spécialités d'études ou de formation dans l'enseignement supérieur.

I-10-4 Le secteur des services aux entreprises

Le secteur des services aux entreprises est constitué d'une variété de professions exercées au sein et auprès des entreprises modernes. Ce sont des métiers répertoriés par le ministère de l'enseignement supérieur notamment dans ses différents Guides à savoir : le guide des études supérieures au Cameroun (2009,a) et le guide des métiers et des compétences dans les domaines stratégiques de l'économie et de développement de l'Afrique centrale (2009,b) élaboré dans le cadre du Programme d'Appui à la Composante technologique et professionnelle de l'enseignement supérieur : il s'agit des métiers qui font appel à l'intelligence où on n'observe pas d'importants flux de matériels et des biens. Par

exemple « *les métiers de la gestion d'entreprise, du conseil, du droit, de l'administration des entreprises, de l'hôtellerie, ...* » (MINESUP, 2009, b, p 218-230)

Après avoir présenté le contexte, le problème et les objectifs de l'étude, il convient de faire une présentation globale sur le travail qui sera mené. Pour ce faire, le tableau synoptique suivant permet de s'en construire une idée.

Tableau n°4 : Tableau synoptique de la question principale de recherche, des thèmes, centres d'intérêts, indicateurs, modalités, outils de collecte, outils d'analyse, populations

QUESTION GENERALE DE RECHERCHE	THEMES	CENTRES D'INTERETS	INDICATEURS	MODALITES	OUTILS DE COLLECTE	OUTILS D'ANALYSE	POPULATION
Le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire ne détermine-t-il pas le niveau d'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun ?	THEME n°1 : Types de filières offertes et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	CI n°1 : Types de filières offerts	-filières généralisantes -filières professionnelles	-Très dominantes -Peu dominantes -pas du tout dominantes	Guide d'entretien Q1 ; Q2 ; Q3 ; Q4. QPR1 ; QPR2.	-Utilisation des pourcentages des réponses aux entretiens -les éléments lexicaux issus des réponses des interviewés	-Etudiants, - Personnes Ressources (Conseiller Emploi) -D.A.C du F.N.E
		CI n°5 : Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	-possibilités d'accès à l'emploi -possibilité garder son emploi	-Très élevées -peu élevées -pas du tout élevées			
	THEME n°2 : qualité des contenus des programmes et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	CI °2 : qualité des Contenus des programmes	-Cours magistraux par rapport au domaine de formation -Travaux Dirigés par rapport au domaine de formation -stages académiques par rapport au domaine de formation	-Très satisfaisante -Peu satisfaisante -Pas du tout satisfaisante	Guide d'entretien Q5 ; Q6 ; Q7 ; Q8 ; QPR3.	-Pourcentage des réponses Aux entretiens -les éléments lexicaux issus des réponses des interviewés	-Etudiants -Conseiller emploi
C.I n°5 : Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	-possibilités d'accès à l'emploi -possibilité garder son emploi	-Très élevées -peu élevées -pas du tout élevées					

THEME n°3 : Conditions d'éligibilité à la formation et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	C.I n°3 : Conditions d'éligibilité à la formation	-inscription simple -étude de dossier -concours -Autre passerelle	-Très souple -Peu souple -Pas du tout souple	Document officiels, Guide d'entretien Q9 ; Q10 ; Q11 ; QPR2 ; QPR3.	-Pourcentage des réponses aux entretiens -les éléments lexicaux issus des réponses des interviewés	-Conseiller Emploi -Etudiants
	C.I n°5 : Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	-possibilités d'accès à l'emploi -possibilité garder son emploi	-Très élevées -peu élevées -pas du tout élevées			
THEME n°4 : Qualité des procédures d'évaluation et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	C.I n°4 : procédures d'évaluation	-évaluations continues -présentation d'exposés -examens écrits -travaux personnels	-Très pertinent(e)s -Peu pertinent(e)s -Pas du tout pertinent(e)s	Guide d'entretien Q12Q13Q14 ; Q15 ; QPR4.	-Pourcentage des réponses -les éléments lexicaux issus des réponses des interviewés	-étudiants - Conseiller Emploi
	C.I. n°5 : Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	-possibilités d'accès à l'emploi -possibilité garder son emploi	-Très élevées -peu élevées -pas du tout élevées			

Au terme de ce chapitre qui portait sur le problème, il appert que les différents constats, arguments et multiples questionnements sur l'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises restent encore une quadrature de cercle et nécessitent une recherche approfondie pour cerner véritablement les causes majeures.

Le contexte de l'étude a été présenté ainsi que d'autres éléments qui permettent de croire que le sujet vaut la peine d'être débattu. C'est à ce niveau que les objectifs dégagés vont permettre de conduire le travail avec méthode pour permettre de déboucher sur des résultats exploitables par la communauté scientifique, les étudiants et la société toute entière. De prime abord, le problème de l'employabilité et plus loin encore celui de l'insertion professionnelle semblent aussi diffus qu'il faille les circonscrire avant d'en faire des études pertinentes ; c'est cet esprit qui a conduit le chercheur vers les étudiants des filières du secteur des services aux entreprises, choix qui n'a pas été fait au hasard d'après l'argumentaire développé au constat.

Ce travail qui n'est pas un simple point de vue, mais qui s'inscrit dans le registre des travaux scientifiques va s'inspirer des travaux des précédents chercheurs. C'est pour cette raison qu'il va falloir faire une recension d'écrits et procéder à leur analyse, ceci après en avoir fait une lecture approfondie en dégageant des aspects ayant échappé aux prédécesseurs ou tout simplement en enrichissant les résultats obtenus par ceux-ci. C'est ici qu'il est possible de se donner son point de vue par rapport à celui des autres auteurs qui ont travaillé dans le même champ. Cette démarche qui procure au chercheur la latitude d'explorer d'autres pans du problème à savoir les points qui restaient encore non exploités dans les précédents travaux peut contribuer inéluctablement à l'évolution de la science.

CHAPITRE II : REVUE DE LA LITTERATURE

Le titre traduit déjà ce qui sera fait dans ce chapitre. La revue de la littérature s'intéresse aux écrits qui portent plus ou moins directement sur le thème de recherche. C'est le lieu où l'on fait une analyse du problème en rapport avec les différentes variables de l'étude.

Il est question de faire une recension d'écrits en vue d'en faire des analyses, ce qui permet de découvrir et d'expliquer les variables que certains auteurs ont exploité sur la question. Toutefois, la responsabilité qui incombe au chercheur est de dépasser les hypothèses et les résultats des prédécesseurs pour rechercher d'autres variables indépendantes possibles du problème étudié. Ces nouvelles variables ou causes sont analysées en attendant être vérifiées ou non dans le cadre méthodologique. Étant donné que ce travail porte sur l'employabilité des étudiants, il sera nécessaire d'étudier d'autres travaux allant dans le même sens afin de mieux se positionner. Il est important d'étudier les notions qui permettent de mieux comprendre la problématique de l'employabilité et de la pertinence de l'offre de formation universitaire.

Les notions d'employabilité et de pertinence de l'offre de formation méritent d'être davantage expliquées. À ce niveau, il sera important de faire des combinaisons possibles entre ces notions pour parvenir à une meilleure explication du problème et de ses causes. Dans cette logique, les concepts sont étudiés et analysés à partir des définitions des auteurs. Une étude des notions voisines aux concepts principaux du sujet sera également abordée dans le but d'éclairer certaines zones sur la problématique de l'employabilité en question : c'est le cas de l'analyse des besoins, de la décision de participation à la formation ; la régulation de l'offre de formation et le développement socioéconomique.

II- 1 Les contours de la notion d'employabilité

Selon Fontan (1990), l'employabilité réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au marché du travail. (Fontan, 1990 a, p 13). Il s'agit pour cet auteur de l'ensemble des stratégies d'insertion par l'économique qui affectent les conditions sociales d'accessibilité et de non accessibilité d'une personne et d'une population au marché du travail. A ce niveau, le capital social semble avoir aussi une incidence sur l'employabilité d'un candidat à l'emploi. Un équilibre entre les conditions énumérées par l'auteur est nécessaire pour garantir ou faciliter l'employabilité du sujet. Rosso (2012) définit l'employabilité comme « *probabilité qu'a une personne en recherche d'emploi d'en trouver un* ». (Rosso, 2012). La définition de Rosso semble beaucoup plus statistique et mathématique ; elle laisse croire que cette insertion par l'économique pourrait dépendre du nombre de candidats ou tout simplement du nombre de personnes qui sollicite un emploi au même moment et sur un marché d'emploi rude.

Cependant, il semble que ces deux définitions gardent toutes ensemble une même idée à savoir l'obtention d'un emploi compatible à la formation reçue.

Il convient surtout de rappeler que le travail que nous avons choisi aborde l'employabilité avec un accent sur le volet insertion par l'économique ; c'est la raison pour laquelle une analyse de l'offre de formation pourrait être déterminante dans le chantier de l'amélioration de l'employabilité des étudiants au Cameroun.

II-2 Offre de formation et contribution au développement socioéconomique

A l'origine, l'éducation a pour rôle de développer l'homme et de contribuer à son épanouissement au sens pluriel. Dans cet élan de pensée, Gérard (2003) soutient l'idée selon laquelle aucune organisation (entreprise, administration, association,...) ne peut se contenter de « former pour former » étant donné que former coûte cher et prend du temps, surtout qu'il est important pour un investissement matériel de connaître ou de situer le retour d'investissement de la formation pour être sûr de le rentabiliser. (Gérard, 2003, p 1)

Plusieurs auteurs s'accordent pour soutenir la logique selon laquelle, la mise sur pied d'un dispositif de formation doit répondre à un besoin de développement économique et social. C'est ainsi qu'au cours des années cinquante, les écoles d'administration avaient été fortement critiquées pour une piètre qualité de la formation dispensée : on leur reprochait une absence de rigueur et de consistance, un corps professoral insuffisamment formé selon les canons universitaires traditionnels, une faible sélection des étudiants, etc. (Lessard & Bourdoncle, 2002). Ces auteurs poursuivent en relevant que d'un peu partout, on réclamait

un rehaussement des exigences, de la qualité de la formation, de la recherche et l'introduction des sciences sociales et humaines : c'est de là que la conception de l'université va changer. L'université ne va plus se limiter à la production et à la diffusion des connaissances, mais doit désormais être au service de la société ; d'où la nécessité de professionnaliser les études universitaires. Pour ce faire, les enseignements et les projets de recherche doivent désormais être orientés vers la satisfaction des besoins exprimés par la population et les milieux économiques.

Professionnaliser les enseignements revient donc à adapter les contenus des enseignements aux réalités du monde professionnel. Bien plus, il ne suffit pas de professionnaliser ces enseignements, mais davantage il faut inculquer des valeurs aux apprenants pour qu'à la fin de la formation ceux-ci puissent se vendre comme produit auprès des entreprises.

Cette dernière idée soulève une autre problématique, celle de l'adéquation quantitative formation-emploi. Si la finalité de l'éducation et la formation s'avère être l'insertion socioprofessionnelle de l'étudiant, il s'en suit que la décision de formation est un véritable investissement au sens économique du terme. De ce point de vue épistémologique, tout acte d'investissement devrait produire des fruits. C'est d'ailleurs dans le même sens que Agulhon (2007) pense que la formation doit répondre à la demande économique et à celle des étudiants qui souhaitent optimiser leur investissement ; il affirme dans le même ordre d'idée que « *l'offre de formation doit garantir sa visibilité et sa pertinence* ». (Agulhon, 2007)

La pertinence s'évalue par rapport aux opportunités d'insertion dans les secteurs formel et informel et sur les défis actuels et futurs à relever sur le marché du travail et de la compétitivité des entreprises et de l'économie. Aujourd'hui, l'élève ou l'étudiant n'est plus au centre du système éducatif, il est comme un produit, une marchandise, de même que les personnels de l'éducation, enseignants et non enseignants. L'offre de formation universitaire en Afrique semble ne pas correspondre aux besoins réels de l'industrie ou mieux encore aux préoccupations de cette société qui aspire au développement, à cause de son élitisme. (Makosso, 2006). L'université devrait offrir d'une part, des formations adaptées aux aspirations, aux aptitudes et aux moyens de chaque étudiant, et, d'autre part, être en adéquation avec les demandes du secteur privé et du pays. Pour ce faire, la formation mérite d'être réévaluée pour que les pouvoirs publics puissent mieux orienter les projets en faveur d'une amélioration de l'employabilité des jeunes.

D'après l'étude de Gérard en 2003, L'évaluation de l'efficacité des actions de formation peut se décliner en trois dimensions complémentaires et hiérarchisées, appelant chacune des méthodologies différentes, et présentant chacune des difficultés spécifiques. Dans l'esprit de cet auteur, il est question d'évaluer d'abord, les acquis, ou encore l'efficacité pédagogique. A ce niveau on devrait se poser une question pour vérifier le niveau d'atteinte des objectifs comme par exemple : est-ce que les objectifs ont été atteints ? Les participants ont-ils acquis à la fin de la formation les compétences qui étaient visées par les objectifs de formation ?

Il est ensuite question d'évaluer le transfert : est-ce que les acquis de la formation sont appliqués sur le terrain ? Cette question voudrait vérifier la congruence des contenus de la formation avec les besoins réels de la société à construire. Il suffira en fin d'évaluer l'impact de la formation : est-ce que les acquis de la formation permettent d'atteindre certains résultats sur le terrain ? Dans le contexte de cette étude, on se demandera si la formation offerte aux étudiants contribue de par les compétences quelle donne à faire des participants de véritables acteurs de développement.

Sans toutefois prétendre mesurer directement l'impact de la formation, ce travail se propose d'analyser la situation présente pour en faire des prédictions sur ce qui peut advenir. Dans cette démarche, il suffit de regarder si les résultats attendus sur le terrain seront atteints.

II-2-1 Facteurs objectifs de décision à la formation et employabilité des participants à une formation

En parcourant la version 2009 du *guide des études supérieures au Cameroun*, on constate que l'offre de formation est aujourd'hui très florissante à ce niveau d'enseignement. A l'université de Yaoundé 2 où nous avons choisi de mener notre étude, on dénombre dans le campus principal deux facultés à savoir :

La faculté des sciences juridiques et politiques (F.S.J.P) qui compte huit départements à savoir :

- Département de droit privé fondamental ;
- Département de sciences criminelles ;
- Département de droit des affaires ;
- Département de droit public interne ;
- Département de droit public international et droit communautaire ;

- Département de droit d'inspiration common law ;
- Département de théorie du droit, épistémologie juridique et droit comparé ;
- Département de sciences politiques,

et la faculté des sciences économiques et de gestion (F.S.E.G) particulièrement concernée par cette recherche qui compte plusieurs filières réparties dans les départements suivants :

- Département de l'économie internationale et développement ;
- Département de l'économie monétaire et bancaire ;
- Département de l'analyse et politiques économiques ;
- Département de l'économie des ressources humaines ;
- Département de l'économie publique ;
- Département des techniques quantitatives ;
- Département des sciences de gestion.

Il faut tout de même reconnaître la difficulté qui entache ce travail d'évaluation de la formation. La première difficulté, et non la moindre, est que bien souvent le résultat attendu sur le terrain n'est pas clairement défini. Sans retomber dans l'écueil de former pour former, il existe de nombreuses situations où un étudiant va en formation simplement parce qu'il l'a demandé, ou un travailleur se forme parce que l'organisation pour laquelle il travaille a l'habitude de proposer ce type de formation aux employés, ou encore parce qu'un organisme de formation a pu vendre son produit sans qu'on se demande à quoi, concrètement, cela va servir. Dans de telles conditions, on ne peut évaluer l'impact de la formation parce qu'on ne sait pas quel pourrait - ou plutôt quel devrait être cet impact. Ainsi, une action de formation dont il serait possible de prouver à la fois la pertinence des objectifs, l'atteinte de ceux-ci et la mise en œuvre sur le terrain des compétences acquises pourrait être considérée comme ayant un impact, même si celui-ci n'est ni observable ni observé.

La spécialité d'études « Administration et Gestion des Entreprises » qui a été choisie parmi tant d'autres est une spécialité en soi très captivante au vue des effectifs d'étudiants qui s'y inscrivent chaque année. Originellement, cette filière a pour vocation de former des cadres recherchés aussi bien dans les entreprises privées que publiques, dans le secteur informel, voire artisanal. Curieusement on constate au fur et à mesure du temps que les sortants de cette filière d'études ne bénéficient plus d'autant d'attention qu'ils bénéficiaient jadis auprès des recruteurs. Face à cette situation préoccupante, il semble impérieux de faire un travail de sensibilisation afin de donner un sens à cette offre de

formation. L'un des objectifs visé dans ce travail d'amélioration de l'offre de formation serait d'œuvrer à la rationalisation de cette offre pour éviter le trop plein de diplômés (dans un domaine ou dans une spécialité de formation) qui risquent (à cause de l'insuffisance des postes à pourvoir) de ne pouvoir s'insérer aisément dans le monde de l'emploi. Autrement dit il est question d'analyser l'incidence de la planification sur l'accessibilité des jeunes à l'emploi afin d'en proposer quelques pistes de solutions. Au regard de la situation qui est décrite, on se pose une série de questions au sujet de l'orientation de la formation au Cameroun. Autrement dit, en quoi serait-il nécessaire de passer plusieurs années à faire des études qui à terme ne distinguent pas l'étudiant ou le diplômé d'une personne qui n'a jamais fait des études supérieures ?

Cette première question ouvre la voie à bien d'autres. Si le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction comme l'indique le rapport thématique de l'Institut National de la Statistique en 2012 sur la formation et l'insertion professionnelle cité plus haut, cela suppose qu'il y'a des problèmes dans notre système : soit les formations proposées ne répondent pas aux besoins des entreprises Camerounaises, soit il n'existe pas du tout une adéquation entre le nombre de diplômés formés et le nombre de postes à pourvoir, soit les contenus des programmes de formation ne répondent pas aux activités menées en entreprise, soit les offres de formation ne sont pas bien définies pour éclairer le choix et les orientations des clients de l'université (que sont en particulier les étudiants), soit il y'a un manque de professionnalisation dans le processus de formation, soit il n'existe pas un mécanisme de régulation de flux par rapport au marché de l'emploi. Plus encore il semble que les études universitaires au Cameroun ne valorisent ou ne promeuvent pas du tout une culture entrepreneuriale chez l'étudiant.

Le manque ou l'absence de régulation des flux serait à l'origine de ce qu'on vit aujourd'hui à savoir : l'amoindrissement des chances de trouver un emploi chez le jeune diplômé de l'enseignement supérieur. On observe que les entreprises préfèrent recruter des personnes moins qualifiées, ce qui les met à l'abri d'importantes dépenses pour les personnels. Cette situation traduit une fois de plus le niveau de développement de l'entreprise qui se trouve encore à un stade « primaire ». Cette situation laisse voir l'inadéquation formation-qualification-emploi et pose la problématique de la refonte des filières et des parcours de formation au Cameroun. Ce problème qui s'est posé déjà en 1990 semble encore d'actualité aujourd'hui. Dans le même ordre d'idées, une étude de l'UNESCO cité par Makosso dans ses travaux de 2006 souligne que les problèmes liés à la crise de l'enseignement supérieur en Afrique se posent à trois niveaux :

- le premier niveau concerne sa pertinence dont le contenu doit être analysé en fonction de son rôle et sa place dans la société, de ses missions, de ses liens avec le monde du travail, de ses rapports avec l'État et les sources de financement publiques et ses interactions avec les autres degrés et formes d'enseignement ;
- le deuxième niveau concerne sa qualité dont l'évaluation porterait sur son efficacité interne et externe en se posant des questions sur la capacité de l'éducation supérieure en Afrique de faire atteindre à ses usagers les objectifs d'acquisition de connaissances qu'elle s'est donnée dans ses différents curricula, et sur sa capacité à adapter le niveau et le type de compétences de ses sortants aux besoins du marché du travail du moment ;
- le troisième niveau concerne la gestion et le financement de l'enseignement supérieur qui constituent la cause principale de la crise.

Affa'a et Des Lierres cités par Makosso en 2006 ont entrepris d'étudier les problèmes liés à la planification des curricula dans les universités africaines. En effet, à partir d'une méthodologie originale, leur travail a consisté à identifier, à décrire et analyser les problèmes qui ont empêché l'université africaine de se doter d'un curriculum et d'un système curriculaire lui permettant de remplir les fonctions sociales de son milieu. Ils prennent deux cas pratiques que sont l'université de Dakar et l'université de Yaoundé. La méthodologie porte essentiellement sur l'exploitation des textes officiels relatifs aux deux institutions, à ceux portant sur la planification des programmes d'enseignement. D'après les travaux de Gérard en 2003, l'évaluation de la pertinence est directement liée à l'analyse des besoins de formation et des types d'actions les plus appropriés pour atteindre les objectifs d'évolution. Les problèmes des systèmes éducatifs tournent autour de la question des formes et des contenus d'évaluation, des pédagogies et au niveau des curricula. (Coquidé & Raulinune, 2011).

Makosso souligne dans son article en 2006 que :

Au Cameroun, le recul de l'État providence a eu des implications majeures sur l'accès des populations aux services sociaux de base et notamment l'éducation. Les réformes entreprises en matière d'attribution des bourses d'études ont substantiellement réduit le nombre d'étudiants boursiers, substituant ainsi les parents à l'État quant au financement des études. (Makosso, 2006, p 77)

La question du financement des études se pose car les bourses qui assuraient le financement des études d'une proportion importante d'étudiants n'existent plus. C'est

pourquoi les études universitaires sont devenues un luxe au Cameroun pour les enfants issus des familles pauvres. Le problème est plus crucial pour les familles dont les premiers enfants, diplômés de l'enseignement supérieur sont sans emploi.

On observe que les auteurs qui ont travaillé sur les questions d'efficacité interne de l'enseignement supérieur au Cameroun s'intéressent notamment aux aspects suivants : les programmes de formation, les stratégies pédagogiques, les contenus et dans une large mesure les curricula. Cette étude a pour ambition de s'intéresser particulièrement à l'employabilité des étudiants des filières du secteur des services, ceci en s'interrogeant sur l'attitude de l'Etat qui consiste à toujours laisser libre choix aux étudiants qui s'inscrivent de façon massive dans certains domaines d'études.

II-2-2 Analyse des besoins : un préalable à bonne une offre de formation

En faisant allusion à De Ketele, Chastrette, Cros & Mettelinet qui définissent le besoin comme un décalage entre une situation réelle et une situation idéale, Roegiers, Wouters & Gérard (1992) soutiennent la position selon laquelle l'analyse des besoins est très importante aujourd'hui en ce qui concerne les formations dites professionnalisantes. C'est justement dans la même logique que ces derniers pensent que :

Au même titre que tout outil de gestion d'une institution ou d'une entreprise dont la fonction est d'aider à expliciter une démarche d'analyse, des outils d'aide à l'analyse des besoins en formation apparaissent pratiquement comme incontournables si l'on veut optimiser l'adéquation entre les contenus d'une formation et le public. (Roegiers, Wouters & Gérard, 1992, p1)

Pour ces auteurs, l'analyse des besoins en formation est une étape primordiale qui devrait être absolument respectée. Toutefois, il convient de relever pour le déplorer le manque d'outils opérationnels d'analyse des besoins en formation qui pose problème dans notre environnement d'abord en raison de la diversité des contextes professionnels, tant sur le plan de la nature des tâches à effectuer que sur celui des fonctions ou de l'organisation des postes de travail ; puis, on est confronté à la diversité des contextes institutionnels. A ce niveau, on fait référence à la taille des organisations, à la multiplicité des structures de formation (publiques et privées), aux différences de statut de la formation (professionnelle ou non), et aux inégalités des moyens matériels et financiers de ces institutions.

Aujourd'hui, avec le système LMD qui prône l'énorme diversité des parcours académiques, l'analyse des besoins en formation s'avère réellement incontournable pour une université soucieuse du devenir de ses étudiants. Pour ce faire, il suffit de mettre sur pied un outil, mieux une politique d'analyse qui tient absolument compte de la spécificité des parcours.

II-2-3 Analyse des besoins comme démarche de régulation de l'offre de formation

D'après l'étude menée en 1992 par Roegiers, Wouters & Gerard, l'analyse des besoins est « *une démarche d'évaluation, essentielle pour tout système engagé dans un projet de formation* ». (Roegiers, Wouters & Gerard, 1992, p 2). De ce fait, chaque institution de formation désireuse de mieux réaliser son projet de formation doit avant toute chose établir les priorités et produire des objectifs de formation pertinents ; c'est-à-dire en réponse à une idée émise au départ. Cette démarche qui est purement institutionnelle devrait aussi concerner les demandeurs à la formation de telle sorte que si une offre de formation vient à les intéresser ou s'avère nécessaire pour eux, que le système se propose de recueillir les informations nécessaires pour déterminer s'il n'y a pas mieux à faire pour arriver à ses fins, c'est-à-dire pour réguler le processus dans lequel ils sont engagés. L'analyse des besoins est d'ailleurs un moyen de vérifier ou de garantir qu'on ne se trompe pas de formation, et plus largement de type d'action.

Les universités doivent déterminer à peu près le nombre d'étudiants à former de la même manière que les entreprises commerciales doivent déterminer les quantités de matières à fabriquer en fonction des capacités d'absorption du marché et par rapport à ses capacités de production. A cet effet elles peuvent disposer d'outils de gestion des flux. Dans le contexte de la formation, Blanchet (2011) propose ceci : « *on peut aussi chercher à connaître le taux d'insertion dans le marché du travail des diplômées et diplômés et se servir de cette information comme indicateur de l'adéquation entre la formation et l'emploi* ». (Blanchet, 2001) Autrement dit, les statistiques d'insertion pourraient nous permettre d'avoir une idée du comportement du marché de l'emploi. En ce moment, ces informations pourront être recueillies quelques mois après la fin de leurs études. Il s'en suit que l'analyse des besoins joue aussi un rôle de prévision, car une fois les besoins connus, il est possible de faire une estimation, mieux une projection des ressources qui seront utilisées par le marché et par ricochet pour améliorer l'employabilité des étudiants.

II-3 Connaissance savante et qualification professionnelle

Certains auteurs (Mignot-Gérard & Musselin, 2001) rappellent que deux facteurs régulaient l'offre de formation universitaire et justifiaient son évaluation. D'une part, celle-ci était le fruit de projets développés le plus souvent dans le but de promouvoir une discipline concernée et des projets évalués sur la base des exigences de cette discipline. Cette offre devrait d'autre part respecter les normes nationales définies par des maquettes renseignant à chaque fois le contenu minimum des cursus à préparer pour chaque diplôme.

Contrairement à la pratique qui consistait à mettre sur pied des formations pour la promotion de certaines filières et domaines d'études, on se rend compte que l'université tend à se mettre progressivement au service de la société notamment en prenant en compte des besoins de celle-ci. Pour corroborer cela, les auteurs mentionnent que :

des changements se dessinent notamment sous l'impulsion de deux éléments nouveaux: la prise en compte de la demande externe et l'introduction des procédures contractuelles entre les universités et le ministère. (Mignot-Gérard & Musselin, 2001, p 23)

La professionnalisation des études universitaires est à l'ordre du jour dans les universités du monde et donne lieu aux débats et polémiques. Pour répondre aux objectifs d'amélioration des systèmes éducatifs, et surtout de l'enseignement supérieur, des décisions politiques sont à l'origine d'un nouveau modèle d'enseignement supérieur dans le monde. Certaines déclarations (Bologne 1999 ou la Sorbonne, 2003) ont favorisé une réforme de l'architecture des cursus (L.M.D : licence-master-doctorat ou 3-5-8) et la construction de nouvelles formations, les licences professionnelles en particulier. Les porteurs de projet s'engagent avec conviction dans la professionnalisation, la justifiant dans des termes similaires à ceux des directions qui l'ont promue, à savoir, elle répond aux demandes du monde économique et des étudiants quand l'allongement des études ne peut se faire sans finaliser l'offre de formation. Les résistants remettent en cause cette dérive *galopante* qui enferme les formations et les jeunes dans des finalités étroites et rapidement obsolètes, qui tronque la cohérence interne des savoirs et réduit l'amplitude des formations et l'ouverture d'esprit des étudiants. A propos des changements dans l'environnement universitaire dans le monde, quid de la situation en Afrique et au Cameroun en particulier?

Le Cameroun en tant que membre de l'espace communautaire C.E.M.AC est en train d'appliquer tant bien que mal la déclaration de Libreville du 11 Février 2005 qui introduit désormais un nouveau système d'enseignement supérieur dans cet espace. Le

système L.M.D dont il est question ici repose sur la professionnalisation des enseignements et la diversification des domaines, des mentions, des parcours et des spécialités de formation universitaire tout en garantissant à chaque étudiant la transférabilité des compétences.

Les domaines de formation constituent le cadre général des offres de formation. Un domaine de formation est un regroupement de disciplines dans un ensemble suffisamment large et cohérent. Il appartient aux universités de déterminer les domaines de formation qu'elles veulent développer à travers leurs établissements et écoles doctorales. Ces domaines sont choisis en tenant compte des Secteurs d'activités stratégiques, des problématiques émergentes, des créneaux porteurs et de la carte des emplois et professions du pays et de la sous-région Afrique centrale. La liste des domaines de formation de chaque Université devrait être définie en concertation avec les partenaires économiques, industriels, sociaux et professionnels, avant d'être soumise à l'approbation du Ministère de l'Enseignement Supérieur.

A l'intérieur d'un domaine de formation, les licences et les masters se déclinent en Mentions, correspondant aux disciplines fondamentales qui structurent les enseignements. Les mentions peuvent donner lieu à des diplômes mono disciplinaires ou pluridisciplinaires. La mention permet, d'une part, d'identifier le thème majeur de la formation, et d'autre part, de faire apparaître la finalité, soit recherche, soit professionnelle d'une formation. Elle est lisible et peut se décliner en Spécialité.

L'offre de formation est déclinée en domaines, définie en mentions et articulée en parcours types qui sont des ensembles cohérents d'unités d'enseignement (UE), organisant des progressions pédagogiques adaptées pour les étudiants qui les choisissent. Les parcours types sont présentés par l'Etablissement par domaine de formation, étant entendu que les domaines recouvrent plusieurs disciplines et définissent les champs d'application des formations, notamment professionnelles. (MINESUP, 2009)

Jusque dans les années 70, il suffisait d'être titulaire d'une qualification et d'un emploi pérenne pour que l'on se dise travailleur. De nos jours, la situation semble avoir énormément changé. Les emplois sont de plus en plus limités dans le temps du fait des mutations qui s'opèrent aussi bien sur les plans technologique que managérial. Cette situation contribue à rendre instable les salariés. Le dix-neuvième siècle marque un tournant majeur dans l'histoire socioculturelle des africains voire du monde. C'est justement à cette période qu'on assiste à la création des universités en Afrique. « *L'université au service du progrès social ou le savoir utile* » est une idéologie prônée

pour la première fois aux Etats unis grâce aux travaux de Whitehead. Pour lui, l'université doit être au service non pas de la vérité, ou de la science, mais de la société en général et d'une société particulière.

Dans *The Aims of Education* en 1929, Whitehead consacre un chapitre à l'université qu'il introduit en soulignant l'ouverture à l'université Harvard d'une école de commerce! Contrairement à Newman et aux tenants de l'éducation libérale, Whitehead insiste pour que la culture générale et la science se portent à la rencontre de l'action et participent au progrès de la société. Loin de considérer la culture et la science comme des fins en elles-mêmes, il n'a aucune objection à ce que l'éducation, quel que soient la forme et le contenu qu'elle prenne, soit utile. Trois types d'acteurs coexistent dans les universités : les scholars ; les discoverers et les inventors.

Les premiers font revivre la beauté et la sagesse du passé et de la tradition des arts, des lettres et de la philosophie ; les seconds font avancer le savoir (scientifique) en formulant des vérités générales, et les troisièmes « appliquent » ces savoirs et ces vérités générales de manière à répondre aux besoins sociaux du monde actuel. Le rôle éminent de l'université, c'est d'assurer la rencontre de ces trois types d'acteurs. La fusion de leurs activités, qui sont toutes progressistes, peut en faire un réel instrument de progrès.

Ainsi, à travers l'histoire des universités, sous leur impulsion, l'aventure de la pensée et celle de l'action se sont rencontrées. Cela correspond d'ailleurs non seulement à une nécessité sociale, mais aussi à une profonde réalité psychologique, tant chez l'étudiant que chez le professeur, puisque selon Whitehead, l'intelligence travaille mal dans le vide et cherche toujours à s'appuyer sur la rencontre de la théorie avec la pratique. L'université se caractérise donc par une forte symbiose entre l'action et la réflexion, c'est d'ailleurs ce qui en assure l'insertion sociale et en fait un foyer de progrès social.

L'un des objectifs des politiques éducatives est de développer les formations professionnelles afin de permettre au plus grand nombre de poursuivre des études et de répondre aux attentes du système productif. Le D.S.C.E constitue le cadre d'action des politiques gouvernementales au Cameroun et la matérialisation de la première phase de mise en œuvre de la vision de développement en 2035 qui a pour objectifs de :

- porter la croissance à environ 5,5% en moyenne annuelle dans la période 2010-2020 ;
- ramener le sous-emploi de 75,8% à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaines de milliers d'emplois formels par an dans les dix prochaines années ;
- ramener le taux de pauvreté monétaire de 39,9% en 2007 à 28,7% en 2020 ;

- réaliser à l'horizon 2020, l'ensemble des O.M.D. (MINEPAT & PNUD, 2012).

II-3-1 Professionnalisation des enseignements : quelle signification et quelle histoire?

Dans un article de la Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, Wittorski (2012) indique que les mots profession et professionnalisation apparaissent dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. Le mot profession qui apparaît dès le début du XX^{ème} siècle dans les pays anglo-saxons est avant tout associé à l'image de la profession libérale. En France, par contre, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé par un Etat hiérarchique là où traditionnellement, l'Etat est très présent dans l'organisation d'un certain nombre d'activités et donc d'emplois. Ici, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'Etat. L'enjeu est donc, ici, l'organisation collective et la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique.

Pour résumer sa pensée, l'auteur affirme que le mot professionnalisation demeure fortement polysémique. Ainsi selon lui, le champ sémantique de la professionnalisation est très large et on peut déjà retenir les trois sens possibles qui suivent :

«-la professionnalisation-profession : sens utilisé par les acteurs sociaux où il s'agit de se constituer comme profession ;

-la professionnalisation-efficacité du travail : sens utilisé par les organisations où il s'agit de développer la flexibilité des personnes au travail et, au final, leur plus grande efficacité ;

-la professionnalisation formation : sens utilisé par les milieux de la formation où il s'agit de favoriser le développement des savoirs et des compétences ». (Wittorski, (2012, p 3)

Le troisième sens semble plus adéquat avec notre travail et c'est d'ailleurs celui qui fait l'objet de beaucoup d'attention dans la plupart de pays qui veulent lutter contre le chômage des diplômés du supérieur.

Le mot « professionnalisation » signifie : donner aussi un aspect pratique à ce qui est encore purement théorique. S'agissant de l'offre de formation, la professionnaliser

revient à l'améliorer au niveau des types de filières proposées, des contenus à enseigner, des méthodes d'enseignement et des procédures d'évaluation. Depuis 2007, on parle de la professionnalisation des enseignements dans les Universités Camerounaises grâce à la déclaration de Libreville de 2005 qui institue le système L.M.D en zone C.E.M.A.C. Cependant, le terme « professionnalisant » très souvent utilisé par les autorités académiques et gouvernementales semble mal compris ou tout simplement mal défini. C'est d'ailleurs un néologisme, car il n'est pas encore reconnu comme un mot de la langue française. Cette expression est d'une consonance pas très convaincante, car on dirait que bien que l'objectif de la formation vise la compétence professionnelle, les décideurs à la formation sont conscients du fait que cela soit un objectif difficilement atteignable. Pourquoi employer l'expression « professionnalisant » au lieu de « professionnelle » ? Pour renchérir l'idée selon laquelle la professionnalisation tant proclamée ne change pas grand-chose à la mission première de l'université, Agulhon (2007) pense et affirme dans son article publié dans la revue *Recherche et Formation* que : « *La professionnalisation est un terme flou et polymorphe fort prisé des décideurs ministériels* ». Avant de justifier son désaccord vis-à-vis de ce terme, il procède par une série de questions à savoir : qu'est-ce que la professionnalisation, et derrière ce terme qui a un effet d'annonce, que veut-on faire et que fait-on réellement ? Comment est redéfinie l'offre de formation aujourd'hui et quelles sont les incidences de ce mode de redéfinition ? Quelles sont également les modalités de construction des contenus ? Il poursuit en disant que la professionnalisation s'offre à la polémique. Oppose-t-elle traditionalistes et rénovateurs ? Les traditionalistes privilégieraient-ils les savoirs académiques et scientifiques, les humanités, les rénovateurs viseraient-ils la construction de compétences et la transmission de savoirs plus empiriques, plus techniques, plus instrumentaux ? Un tel étiquetage prête déjà à controverses et confusions. Il demanderait une analyse plus approfondie que celle qui est proposée ici. Mais, de fait, dans cette période de rénovation des cursus et des formations, les désaccords tant sur les finalités que sur les contenus pénètrent l'université.

A la suite d'Agulhon en 2007, Wittorsky fait également en 2012 une analyse sur la professionnalisation de l'offre de formation. Dans son analyse, il privilégie l'approche par définition des termes. Pour lui, « une formation professionnalisante, certes forme également aux outils, techniques nécessaires pour agir dans l'exercice ordinaire du métier, mais cette transmission se réalise en référence aux conduites professionnelles jugées légitimes par le groupe professionnel ».

Cette formation a donc pour enjeu la construction d'une identité collective, c'est en ce sens que la constitution préalable ou simultanée d'un groupe professionnel capable de

tenir un discours sur les bonnes pratiques s'avère importante. Or, il faut bien le dire s'agissant de nombreuses activités professionnelles relevant notamment du champ des services, les institutions employeurs jouent souvent un rôle plus important dans la définition des repères professionnels que les groupes professionnels eux-mêmes qui ont souvent du mal à exister et à faire entendre une voix homogène et jugée légitime aux yeux des membres de la profession et des institutions employeurs. Contrairement avec les formations professionnelles, nous pourrions dire que les apprentissages visés dans une formation professionnalisante sont bien entendu de l'ordre de savoirs théoriques et scientifiques mais également de savoirs professionnels plutôt que de savoirs d'action, au sens où il s'agit, là, d'énoncés concernant des façons de faire non pas seulement efficaces mais également à promouvoir.

II-3-2 Incidence des coûts de la formation sur la professionnalisation des enseignements au Cameroun

La question du financement des études reste posée aujourd'hui par les chercheurs en sciences de l'éducation. Par exemple, dans une étude portant sur l'analyse de la crise de l'enseignement supérieur en Afrique francophone Makosso relève en 2006 la question de financement comme l'un des obstacles à l'épanouissement de l'enseignement supérieur dans cette partie de l'Afrique. Au Cameroun par exemple, à l'heure où l'on parle de professionnalisation des enseignements dans le supérieur, les études supérieures ne sont pas déjà à la portée de tous. On a aussi l'impression que l'Etat doute de sa capacité à pouvoir professionnaliser véritablement son offre de formation universitaire ; c'est pour cette raison que les termes professionnalisant et professionnel se côtoient, faisant semblant d'exprimer la même réalité pourtant il n'en est rien.

La professionnalisation est un processus qui permet de rendre les études plus rentables à travers un enseignement orienté vers la profession ou vers les pratiques professionnelles précises. Dans le cadre du système L.M.D focalisé sur l'employabilité des diplômés, il doit exister entre Universités et Entreprises un partenariat mutuellement bénéfique. A ce niveau, on peut revenir sur la préoccupation relative au financement pour dire que la professionnalisation véritable de l'offre de formation nécessite d'énormes moyens financiers à mettre en jeu. Par exemple, lorsque dans le guide des études supérieures au Cameroun il est mentionné que « *l'Université doit s'ouvrir aux entreprises et au monde du travail en général autant que les entreprises et autres milieux socioprofessionnels doivent s'ouvrir à l'Université* » (MINESUP, 2009,a), cela sous-

entend la mise en place effective d'un partenariat gagnant-gagnant entre les parties. Naturellement, la plupart des entreprises veulent faire du profit, ce qui veut dire qu'un tel partenariat n'intéresse les entreprises que dans la mesure où elle trouve une contrepartie matérielle dans cette relation.

Si les entreprises doivent apporter une contribution quelconque dans la formation des étudiants à l'université, cela suppose que l'Etat doit déjà lui-même supporter les coûts et frais que cette participation entraîne de la part de l'entreprise. Cependant, on sait que l'Etat s'est engagé dans un processus de libéralisation de l'enseignement supérieur, ce qui s'est traduit par la suppression des bourses aux étudiants et l'instauration des Droits universitaires. Dans cette logique, la professionnalisation des enseignements à l'université semble très problématique. En plus, l'un des facteurs limitant de cette professionnalisation est la massification des effectifs des étudiants. On peut à cet effet être tenté de dire que certains I.P.E.S avaient déjà très vite compris qu'il faut agir rapidement sur l'offre de formation en faveur de la professionnalisation.

La professionnalisation renvoie déjà à l'hypothèse de spécialisation, c'est-à-dire à l'orientation vers une formation focalisée progressivement sur un type d'activités ou de métiers bien déterminé.

II-4 Etudes supérieures et contribution au développement personnel

La réflexion sur le rôle que joue l'université dans le processus de développement personnel intéresse aussi bien les chercheurs que les décideurs. L'université publique est une structure qui assure l'éducation et la formation des individus. Elle doit être au service du développement humain, et de la société toute entière. A cet effet, elle doit obéir aux principes édités par le gouvernement en la matière. Aujourd'hui, la société camerounaise souffre d'un ensemble de problèmes dont les solutions pourraient émaner de l'éducation et la formation. Les spécialistes de l'éducation cherchent à faire de l'approche prospective une démarche intéressante dans la définition de la relation ou du rapport qui doit exister entre l'éducation, la formation, l'emploi et développement durable. Ainsi, les systèmes éducatifs doivent rechercher la cohérence entre les objectifs à atteindre sur le plan politique et social à travers une bonne planification de la formation. C'est dans cette optique qu'il est judicieux d'analyser la situation actuelle pour enfin ressortir les éléments favorables à l'épanouissement et à la réussite de l'« intellectuel ».

On entend par réussite normale la mise en valeur dans la société (à travers un emploi stable) des connaissances académiques en situation professionnelle. De plus en plus, on parle de l'employabilité pour désigner la capacité à être attractif sur le marché de l'emploi ou tout simplement dans une entreprise. Les études prospectives permettent d'analyser et d'expliquer des phénomènes qui pourraient s'observer dans un futur très proche ou lointain. Cependant, ce type de recherche est souvent critiquée à tort ou à raison. Toutefois, s'il paraît difficile d'affirmer la pertinence des études prospectives sur le développement des sociétés, il reste encore irréfutable que de telles études et réflexions sont à la base de la construction d'une société souhaitée et projetée. (Fonkoua, 2008, p45).

Selon cet auteur, la relation éducation-formation-emploi étudiée en partant de la situation économique des pays en voie d'émergence, tel le Cameroun, montre un certain nombre de phénomènes qui auraient une influence notable sur l'employabilité des jeunes à l'instar :

- des privations des sociétés nationales au profit des multinationales ;
- de l'informatisation précoce de l'entreprise ;
- de la délocalisation des entreprises vers les pays à main d'œuvre bon marché.

Cette analyse nous réconforte dans notre point de vue sur le questionnement au sujet du niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire au Cameroun. L'auteur de *Quels futurs pour l'éducation en Afrique* affirme aussi que : « *Les systèmes éducatifs africains ne peuvent pas être des systèmes réellement nationaux, car 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* ». C'est ici qu'il est important de faire remarquer la démarcation entre les enseignements dispensés et les besoins de la société. Les questions qui permettent à l'auteur d'analyser la situation du chômage, de la formation et de l'emploi en Afrique et donc au Cameroun 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 justifie le niveau élevé de l'inadéquation des programmes de formation vis-à-vis des économies et du marché du travail ?

Selon lui, après la colonisation, les dirigeants ont créé des grandes écoles de formation de cadres supérieurs de conception pour remplacer les colons, mais n'ont pas eu la présence d'esprit de créer des écoles de formation des techniciens supérieurs. Cette situation a forgé dans la conscience des individus l'idée selon laquelle on ne réussit mieux

que si l'on est agent de l'Etat, et c'est ce que l'on observe jusqu'ici. La société a évolué, les besoins ont changé, mais les mentalités n'ont pas évolué conséquemment. Malgré de multiples déclarations à caractère politique (visions, documents de stratégies, lois, décret et autres textes) en faveur du changement, l'éducation et la formation tardent à être de véritables outils de développement.

II-4-1 L'innovation comme moyen de régulation de l'offre de formation

Selon Deblock (2012), « *Le développement est discontinuité, turbulence, et il n'y a développement que lorsqu'il y a « destruction créatrice* ». Faisant ici référence à l'innovation dans le domaine de la formation, on s'intéresse à plusieurs paramètres à savoir : la pédagogie, les contenus des programmes, les systèmes d'évaluation, les modalités de sélection, la qualité des formateurs, les objectifs de la formation. Pour aller dans le même sens Fonkoua (2008), dira que les gouvernements africains dont celui du Cameroun n'ont pas tenu compte de l'évolution de la société après la colonisation et les indépendances. C'est ainsi que les systèmes éducatifs sont restés en majorité déconnectés des réalités locales. Pourtant il aurait bien fallu qu'ils soient adaptés en fonction des changements progressivement opérés dans ces sociétés, ce qui aurait permis d'éviter le chômage massif des jeunes diplômés aujourd'hui.

Sur le plan pédagogique, il faut dire que l'université coloniale avait pour souci de transmettre des connaissances livresques sans avoir le même souci de professionnalisation qu'on a aujourd'hui, car à cette époque, l'insertion professionnelle des diplômés était la chose la mieux partagée, contrairement à ce qui est vécu aujourd'hui. Au niveau des contenus, il faut dire que les besoins directs des bénéficiaires ne constituaient pas une préoccupation majeure de la part des décideurs. Le but visé à cette époque c'est l'érudition chez des candidats.

Les conséquences de la stagnation des systèmes éducatifs africains sont aujourd'hui très lourdes. Au Cameroun par exemple, la professionnalisation des enseignements qui fait la une de l'actualité depuis 2007 aurait pu être pensée quelques années après le départ des colons, c'est-à-dire après l'indépendance politique du pays. Qu'à cela ne tienne, il faut se féliciter d'avoir aujourd'hui des hommes capables de penser le développement à travers l'éducation (développement du capital humain).

II-3-2 Culture entrepreneuriale comme valeur ajoutée des études supérieures

L'enseignement supérieur comme sa dénomination l'indique se situe au niveau le plus élevé de la hiérarchie du système éducatif. Cela suppose que toute personne qui y parvient est censée posséder des connaissances assez consistantes qui puissent lui permettre de prendre des décisions et d'agir devant les situations de la vie.

La culture est selon Hofstede :

Une programmation mentale collective propre à un groupe d'individus. C'est un système fondamental de valeurs particulières à un groupe ou à une société particulière qui forme le développement de certains traits de personnalité et motive les individus dans une société pour s'engager dans des comportements qui ne seraient pas évidents dans d'autres sociétés. (Leger-Jarniou, 2008)

Pour Johannisson cité par le même auteur,

Une culture entrepreneuriale est une culture qui valorise les caractéristiques personnelles associées à l'entrepreneuriat soit l'individualisme, la marginalité, le besoin de réalisation personnelle, la prise de risques, la confiance en soi et les habiletés sociales; qui valorise également le succès personnel tout en pardonnant l'échec; qui encourage la diversité et non l'uniformité et qui encourage le changement et non la stabilité.

On peut reprocher aux jeunes camerounais, d'entretenir l'illusion selon laquelle il faut absolument chercher à travailler dans la fonction publique pour réussir mieux sa vie. Bien plus on peut formuler le reproche à l'Etat de ne pas promouvoir efficacement l'entrepreneuriat chez ces jeunes. Par exemple : Dans la plupart des milieux éducatifs et de formation il n'y a pas des dispositifs d'accompagnement des jeunes à l'auto emploi. Il est également mis sur pied dans les universités des parcours de formation qui débouchent automatiquement sur des emplois de fonctionnaire, la fonction publique ne pouvant recruter qu'une petite poignée.

On peut également s'accorder avec l'auteur lorsqu'il pense que la culture entrepreneuriale ne peut être étudiée sans faire référence à la pédagogie qui permet de la développer. Dans le même ordre d'idées il poursuit son argumentaire en affirmant que l'enseignement de l'entrepreneuriat devrait s'inscrire dans ce principe de « réalisation de soi » pour cultiver le côté savoir-être des apprenants, en développant le fameux "learning

by doing”. Alors, dans ces conditions, la culture entrepreneuriale peut être inculquée à la condition d’utiliser des méthodes pédagogiques particulières. Leger-Jarniou (2008) propose à cet effet la vision de Gibb du modèle entrepreneurial d’apprentissage qui reste toujours d’actualité, à savoir :

- l’apprentissage réciproque des uns par les autres (et pas seulement de l’enseignant) ;
- l’apprentissage en faisant (*learning by doing*);
- l’apprentissage par les échanges interpersonnels et le débat/discussion ;
- l’apprentissage par la découverte guidée ;
- l’apprentissage par les réactions de personnes différentes et nombreuses ;
- l’apprentissage dans un environnement flexible et informel ;
- l’apprentissage sous la pression liée à la nécessité d’atteindre des objectifs ;
- l’apprentissage en empruntant aux autres ;
- l’apprentissage par essais/erreurs ;
- l’apprentissage en résolvant des problèmes (découverte guidée).

Aujourd’hui, on a l’impression que les décideurs et les responsables en charge de la mise en œuvre de la formation sont en train de percevoir la nécessité d’introduire dans les processus de formation, les pratiques favorables au développement de la culture entrepreneuriale chez les apprenants : C’est le cas par exemple de l’instauration du T.P.E dans certaines formations universitaires; des travaux de groupes, du financement de certains projets initiés par des étudiants.

II-5 Evolution paradoxale de l’université africaine

A la veille de l’indépendance, l’Afrique disposait d’une dizaine de centres universitaires à vocation régionale. Ces institutions étaient plutôt des succursales créées par certaines universités métropolitaines, dans lesquelles celles-ci effectuaient leurs recherches coloniales. En Afrique francophone, par exemple, seuls les centres qui avaient été transformés en université avant les indépendances accueillait un nombre limité d’étudiants qui bénéficiaient d’un bon encadrement mais aussi de bourses d’allocations et d’autres services ; les promotions de diplômés étaient très limitées ; elles correspondaient ainsi à leur finalité de production du nombre de cadres dont l’administration et l’économie coloniale avaient besoin. (Rontopoulou, 1998).

Aujourd’hui, l’enseignement supérieur est ouvert au grand public du fait de sa libéralisation. Ce qui fait que de plus en plus l’on enregistre de gros effectifs de nouveaux étudiants chaque année ce qui implique nécessairement une forte concurrence au niveau de

l'accessibilité aux emplois. Cette situation contraste avec l'époque ancienne où les études universitaires constituaient pour l'étudiant un gage pour l'obtention d'un emploi. Cette situation qui à notre avis traduit le malaise des systèmes éducatifs en Afrique fait l'objet des nombreuses recherches. Ainsi, Selon Rontopoulou en 2008, les universités africaines traversent une crise qui révèle des dysfonctionnements majeurs dont voici les causes :

- la concentration des effectifs dans les formations générales, moins coûteuses en fonctionnement et en équipement que les filières scientifiques et technologiques ;
- l'inadéquation quantitative et qualitative des diplômés avec le marché de l'emploi, accentuée par l'arrêt des recrutements du secteur public ;
- La faiblesse de la recherche, sans laquelle il n'y a pas de véritable enseignement universitaire et dont les résultats doivent contribuer au développement national ;
- etc.

A la lumière des travaux menés par l'INS en 2011 notamment à travers ses enquêtes statistiques dénommées E.C.A.M qui attestent des taux de Chômage encore élevés parmi la population jeune en général et les diplômés de l'enseignement supérieur en particulier au Cameroun, on pourrait être tenté de dire que le système formel d'éducation et de formation qui perdure n'est pas le produit du développement interne de la société camerounaise ; c'est-à-dire qu'on serait en train d'importer des systèmes qui marchent ailleurs pour un autre contexte qui ne présente pas les mêmes réalités socioéconomiques, politiques, voire idéologiques. L'adoption du système L.M.D en est une parfaite illustration, car jusqu'à l'heure actuelle, la professionnalisation qui est comme le socle de ce système nouveau tarde à prendre corps dans nos universités.

Autour du même sujet, Makosso allant dans le même sens 2006, s'interroge sur l'évolution et sur le rôle que doit occuper l'université. Pour être en phase avec ses propres développements il essaye de retracer pour comprendre le cheminement de l'université en Afrique. Ainsi, il rappelle que l'université africaine est passée par trois ères :

- l'ère des Universités coloniales caractérisé par des universités instituées par le colon ;
- l'ère des Universités de l'indépendance avec pour ambition d'affirmer la souveraineté nationale au lendemain des indépendances à travers la nationalisation, voire l'autonomisation du champ académique ;
- et enfin l'ère des universités du développement dont le contenu, défini par les dirigeants nationaux doit nécessairement correspondre aux exigences du développement.

Alors que nous sommes censés être à la troisième ère, c'est-à-dire à l'ère des universités pour le développement, on est en droit de se poser la question de savoir : est-ce que les filières de formation répondent aux besoins des entreprises locales en termes de main d'œuvre ou de Ressource Humaine adéquate pour l'atteindre les objectifs de développement fixés par le gouvernement à travers le D.S.C.E ?

Cette question qui pose sous-jacente la problématique de la pertinence et de la qualité des formations dispensées dans nos campus universitaires a été abordée par l'Etat et ses partenaires institutionnels à l'instar de l'Organisation des Nations unies.

II-6 Le rôle du capital humain dans le développement de la société

Le capital humain est selon Armata : « *Un processus permettant d'élargir l'éventail des choix offerts aux individus : la possibilité d'améliorer leur accès à l'éducation et aux soins de santé, d'accroître leurs revenus et l'accès à l'emploi* » (MINEPAT & PNUD, 2013, p7). D'après cette source, c'est aussi à partir de l'année 2007 que les effets de la politique du gouvernement camerounais qui consistait à accorder une place particulière à la construction du capital humain commencent à être perceptibles. Les indicateurs de cette situation étant la timide augmentation de l'espérance de vie observée à la naissance et l'augmentation du taux brut de scolarisation. De même, on relève que malgré la mise sur pied du document de stratégie pour la réduction de la pauvreté, les populations continuent à vivre dans des conditions précaires. Cette situation est symptomatique d'une absence de changement structurel tant attendu notamment en termes de base productive, de compétitivité et de la maîtrise des coûts des facteurs de production. Comme le souligne d'ailleurs MINEPAT & PNUD (2013), « c'est certainement la persistance des problèmes structurels qui va motiver l'élaboration du document de stratégie pour la croissance et l'emploi avec des orientations fortes en ce qui concerne la création des richesses ». Toutefois, il est difficile d'atteindre les objectifs de développement fixés en mettant le système éducatif en marge. De ce point de vue, il est nécessaire d'arrimer les formations avec les besoins en main d'œuvre, ce qui interpelle les planificateurs de l'économie et des formations.

A côté du développement matériel (infrastructure, accumulation de matériel), le développement humain (éducation, santé) est d'une très grande importance pour l'atteinte des objectifs de développement tels qu'évoqués par la vision stratégique à l'horizon 2035. Parlant de la vision stratégique, le MINEPAT et le PNUD rappellent en 2013 la vision du Cameroun dans les termes suivants « Le Cameroun : un pays émergent,

démocratique et uni dans sa diversité ». Il serait absurde de parler de « pays émergent » lorsque la population vit encore dans une pauvreté intolérable au XXI^e siècle, où encore lorsque des dirigeants confondent les biens publics et les biens privés. La réalisation des efforts sur les plans du développement humain, et de la culture de la citoyenneté semble nécessaire pour parvenir à l'état de développement.

Les coupes budgétaires opérées dans les secteurs sociaux d'une façon générale et dans celui de l'éducation en particulier ont plongé nombre de systèmes éducatifs dans la léthargie profonde, réduisant de façon significative leurs capacités à produire les ressources humaines nécessaires au développement du pays. C'est pour cela qu'il est important d'étudier le rôle du gouvernement et des institutions publiques dans la gestion stratégique des initiatives en faveur du développement.

II-7 L'Etat dans l'orientation des formations

A la fin des années 80, la communauté éducative et les hommes d'affaires étaient unanimes pour dire que l'enseignement supérieur n'était plus au service de l'entreprise, encore moins de la société. C'est alors que de commun accord, il a été décidé la libéralisation de l'enseignement supérieur au Cameroun. Dès lors, on a assisté à la création des instituts privés d'enseignement supérieur avec une offre de formation spécialisée et adéquate, c'est-à-dire répondant aux besoins des entreprises de cette époque.

La société a évolué, les paradigmes ont changé, mais la vision de la formation est restée sans changement. Certains opérateurs économiques se sont livrés à la création des « entreprises de formation supérieures » faisant des étudiants et des formateurs de véritables clients, ce qui fait aujourd'hui de la formation un véritable marché. Mais quel est la place de l'Etat dans ce mouvement ? En tant que principal garant de la politique de la formation et de l'emploi au Cameroun, il fallait bien intervenir pour y mettre de l'ordre. Toutefois, on pourrait dire que l'Etat est entré en compétition avec des Instituts privés d'enseignement supérieur au lieu de jouer son rôle de régulateur du système ; sinon, on n'observerait pas du jour au lendemain une offre de formation aussi florissante dans les filières d'études peu prometteuses d'emplois dans les universités d'Etat. Les universités privées bénéficient à notre avis des excuses atténuantes du fait de leur statut de « commerçants » contrairement à l'université publique qui représente l'Etat et incarne le droit régalien d'éducation des citoyens. Depuis environ une vingtaine d'années, le Cameroun est devenu un terrain fertile pour les promoteurs d'I.P.E.S, secteur où sévit parfois une marchandisation de la formation à travers la diversification des filières d'études en rapport

avec les services aux entreprises. L'université publique offre à côté de ces instituts, des formations presque similaires avec un avantage au niveau des coûts de la formation parfois très inférieure par rapport à ce qui est déboursé dans le privé. Du fait de l'accessibilité facile à la formation universitaire publique, on enregistre des effectifs très importants, ce qui peut avoir dans certains cas un impact sur la qualité de la formation : ce qui n'est pas ici notre préoccupation. L'autre conséquence de cette massification des effectifs pourrait s'observer au niveau la recherche d'emplois par les diplômés. Plus encore, si l'offre de formation n'est pas relativement proportionnelle à la demande de formation, il va de soi que les étudiants une fois sortis du cycle de formation seront en déphasage par rapport à la structure des emplois qui très souvent n'a pas besoin d'un nombre important de diplômés formés dans un domaine concerné : c'est le cas de la spécialité concernée par notre étude à savoir *Administration et gestion des entreprises*. Nous sommes dans un contexte de mondialisation, c'est-à-dire de développement des moyens de communication et de partage à l'échelle planétaire dont la plus grande innovation est l'internet. Cette innovation influencerait également l'employabilité des individus dans la mesure où ceux-ci devraient désormais s'arrimer à la nouvelle donne pour accéder à un emploi et puis le conserver. Dans ce paradigme, la connaissance et la compétence semblent occuper une place de choix dans le développement personnel des individus et des sociétés. Dans le monde de la formation et de l'emploi, plusieurs défis sont à relever. Dans l'enseignement supérieur camerounais à l'heure actuelle, il est question de professionnaliser les enseignements en vue d'améliorer l'employabilité des étudiants.

Parmi les populations concernées par les problèmes de formation et d'emploi, la jeunesse constitue la couche la plus vulnérable de par sa dépendance ou du fait de son statut social caractérisé par la dépendance. Le cas des diplômés en quête d'un emploi semble davantage préoccupant en général dans le monde et particulièrement en Afrique subsaharienne. Etant donné que la plus grande partie des pays de l'Afrique noire sont des anciennes colonies des grandes puissances européennes, généralement devenues indépendants dans les années soixante, on peut aussi comprendre que le vent des indépendances qui a soufflé en Afrique a fait ses effets dans plusieurs pays y compris ceux qui n'en étaient pas encore préparés. A cette période, les besoins en ressources humaines se posaient beaucoup plus dans le domaine de l'administration ou des emplois de bureau. Au lendemain des indépendances, les nouveaux Etats ont le souci de former des jeunes capables de prendre l'administration en main. Mais on remarque de nos jours que cette logique ancienne n'est plus avantageuse et on dirait même qu'elle est problématique. Dès la fin des années 80, on se rend compte que l'heure n'est plus à la formation pour l'emploi

direct à la fonction publique, ceci à cause de la massification des effectifs des diplômés et des diplômés du supérieur.

Pour dévoiler une fois de plus le malaise du système éducatif Camerounais, un constat empirique permet d'affirmer qu'il y'a eu à un moment donné plusieurs actions en faveur de son amélioration à quels que niveaux que ce soit. Tout part des états généraux de l'éducation au Cameroun en 1995 ; ensuite la loi n°98/002 du 14 avril 1998 portant orientation de l'enseignement supérieur ; suivie de la loi n°005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun) qui est promulguée avec l'ambition de redonner un sens aux études supérieures.

En 2007, un document de stratégie sectorielle de l'éducation est élaboré au Cameroun. Ce document qui a pour but de diagnostiquer les problèmes du système éducatif au Cameroun en vue d'y apporter des solutions fait état d'une inadéquation entre la demande d'emploi qualifié et les profils et besoins réels du système de production; l'absence de mécanismes de régulation des flux par rapport au marché de l'emploi ; l'absence d'un système cohérent de formation professionnelle.

Il en résulte que le profil de ceux qui arrivent sur le marché est en déphasage par rapport à la structure des emplois. La même année, l'université Camerounaise adopte le système L.M.D - C.E.M.A.C avec pour principal ambition « la professionnalisation des enseignements ». S'il est vrai que la pertinence des formations est débattu dans plusieurs pays au monde, à quel niveau se situe le problème au Cameroun ?

Les filières d'études en rapport avec l'administration et la gestion d'entreprises, semblent attirer de plus en plus les étudiants au Cameroun, cela est d'autant remarquable que depuis environ une vingtaine d'années, on observe une volonté poussée en faveur du développement d'une offre de filière variée dans ces types d'études. L'Etat doit-il tout simplement céder aux choix parfois hasardeux et impertinents des étudiants ou doit-il malgré les textes législatifs et règlementaires, les déclarations de politiques en faveur de la professionnalisation de l'enseignement universitaire au Cameroun agir promptement en faveur de la crédibilisation de son système éducatif ? Même si on note des améliorations dans l'offre de services d'éducation tel qu'indiqué par le MINEPAT et l'INS en 2012, il n'en demeure pas moins vrai que la demande de plus en plus croissante et importante n'est pas entièrement satisfaite et que les performances des élèves et étudiants restent préoccupantes. En plus, à côté de l'Etat jadis seul pourvoyeur de l'enseignement supérieur, on observe une prolifération de structures de formation prétextant à tort ou à raison d'offrir des formations de qualité aux jeunes bacheliers. On peut à cet effet remarquer que le

Cameroun est devenu un terrain fertile pour les promoteurs d'IPES (Instituts privées d'Enseignement Supérieur) offrent une pléthore de formations dans ce type précis d'enseignement. Tsafack Nanfosso (2006) à ce sujet remarque que la nouvelle architecture proposée par les opérateurs privés reprend les anciennes filières, ce qui constitue pour ces derniers, non seulement une façon de s'appropriier les filières qui existaient déjà dans les cursus proposés par l'enseignement supérieur public au Cameroun, mais aussi une sorte de publicité sur leur affaire. Pour l'auteur, trois changements majeurs attirent notre attention :

- le premier consiste au découpage et au changement de nom de certaines filières, à l'instar de l'informatique de gestion et de la maintenance informatique qui prennent la place de l'informatique ; la comptabilité de gestion qui prend la place de la comptabilité ;
- le deuxième changement consiste à proposer un raccourcissement des filières existantes, pour leur donner un parchemin opérationnel en entreprises ; c'est le cas des B.T.S et des D.U.T dans les domaines de l'agriculture, du journalisme, de la gestion des ressources humaines, de l'ingénierie civile, du commerce international ou de la gestion financière, etc.,
- le troisième changement est l'usage intensif de la communication dans ces filières, notamment en faisant un large écho de leurs résultats aux examens officiels (par voies d'affichage, de radio, de presse), donnant ainsi l'impression au public que ces formations n'existaient pas dans les institutions publiques de formation. (Tsafack Nanfosso, 2006, pp104, 105)

Toutefois, il convient de rappeler que de nombreuses études ont été menées sur les causes des difficultés à trouver un emploi au Cameroun. Le rapport thématique (INS, 2012) sur la deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (E.E.S.I 2) réalisée par le Gouvernement du Cameroun avec l'appui financier de l'Union Européenne à travers les fonds du Programme d'Amélioration de la Gouvernance et de la Transparence dans les Finances publiques (P.A.G.T/F.P) et du Bureau international du Travail (BIT) indique que la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes augmente avec le niveau d'instruction et ce quel que soit le sexe ou le milieu de résidence. Selon la même source, contrairement à ce que l'on pourrait s'attendre, cette difficulté est plus présente dans le groupe des personnes ayant effectuées une formation professionnelle et ce quel que soit le sexe. Ceci traduit le fait que ceux- ci recherchent des emplois de qualité ou des emplois décents dans un environnement pauvre en entreprises. Les raisons ou les causes pourraient à notre avis résider au niveau du cadre légal non favorable à la redynamisation des institutions de

formation, avec précisément le principe d'égalité à l'éducation. Selon Gérard (2003), « *L'évaluation de la pertinence est directement liée à l'analyse des besoins de formation* ». En effet, celle-ci devrait permettre de dégager : quel est l'effet attendu sur le terrain, ou objectif d'évolution, c'est-à-dire quel est le résultat que l'organisation souhaite atteindre au niveau de son produit ou de son fonctionnement ; quel (s) est (sont) le(s) type(s) d'action le(s) plus approprié(s) pour atteindre cet objectif d'évolution : action de formation ou action d'un autre type (recrutement de personnel, changement organisationnel, achat de matériel,...) ; si l'action de formation est appropriée, quels sont les objectifs de formation les plus appropriés, c'est-à-dire quelles sont les compétences, tant individuelles que collectives, à développer ou à acquérir pour pouvoir atteindre l'objectif d'évolution.

II-7-1 L'adaptation de l'offre de formation comme condition de développement sociétal

Il est question de répondre à la question suivante : en quoi l'offre de formation des universités peut-elle faire l'objet d'une recherche en sciences de l'éducation ? L'architecture des filières universitaires au Cameroun en rapport avec la structure des emplois suscite un certain nombre de questions qui intéressent les chercheurs en sciences sociales et davantage les chercheurs en sciences de l'éducation. Dans cette logique, la question du développement des universités peut, en premier lieu, se poser en des termes relativement simples : Pourquoi développer une offre de formations ?

Toujours au sujet de l'offre de formation, un autre auteur (Biot-Paquerot, 2006) pense que l'analyse de l'offre de formation relève d'une argumentation idéologique liée aux objectifs de leur développement. Ses principaux éléments, largement invoqués dans bon nombre de travaux, sont associés globalement à deux catégories d'arguments dont le poids varie selon les pays. On peut par exemple considérer que le développement de l'offre de formation relève de motivations politiques, de l'ordre de la planification.

L'État ou un organe de planification décide de l'habilitation de formations relatives à des besoins identifiés. Ce fût notamment le cas d'un certain nombre de formations protégées, généralement couplées à un *numerus clausus*, à l'instar des formations médicales ou juridiques. Ces procédés peuvent poser certains problèmes, notamment par rapport à la réactivité de l'ajustement de la demande aux débouchés. Ce qui entraîne une inadaptation de l'offre des établissements aux demandes externes, les débouchés dans l'enseignement ou la recherche étant largement insuffisants pour absorber l'ensemble des diplômés. Cependant les universités s'accommodent relativement mal de la planification,

notamment en raison du principe d'autonomie. De plus, les établissements universitaires s'intègrent dans les politiques d'aménagement du territoire et deviennent des partenaires non négligeables des collectivités locales. Le développement de l'offre de formations devient alors un élément de négociation entre les décideurs locaux et les responsables des universités. L'université est originairement un partenaire privilégié de la société en ce sens qu'elle est habilitée à contribuer au développement du tissu économique d'une région ou d'un pays. Cette mission originaire dévolue aux universités ne peut s'accomplir effectivement que si l'on établit une voie entre le monde de l'éducation et le monde des entreprises.

Depuis la réforme universitaire de 1993 au Cameroun, l'enseignement supérieur comprend des universités à vocation scientifique, technologique et commerciale, avec une offre de formation diversifiée. Cette importante réforme a correspondu à une volonté politique de démocratisation de l'enseignement supérieur qui fait face à la poussée démographique. Mais ces aménagements se révèlent très hétérogènes d'une région à l'autre. Une offre de formation est d'avantage intéressante lorsque le diplôme sanctionnant la fin de la formation présente une certaine lisibilité en termes d'opportunité d'insertion professionnelle. Dans cette logique, certains auteurs (Kletz & Pallez, 2001) prenant l'exemple de l'école des mines de Paris sur la lisibilité des parcours de formation remarquent qu'aussi bien dans les établissements qu'au ministère, le critère « débouchés » prend progressivement une place majeure dans l'évaluation des dossiers. Certes, ce critère paraît légitimement important, et en droite ligne de la logique de professionnalisation des diplômes. Mais lorsqu'on assiste aux débats d'évaluation, on s'aperçoit que dans certains cas, la mobilisation de ce critère n'est pas nécessaire. Faisant ainsi le constat selon lequel les métiers concernés par certains diplômes sont parfois peu formalisés et que l'instruction des besoins des professionnels n'est pas toujours réalisée de manière rigoureuse, ces auteurs se posent bien des questions à savoir : en matière de formation, est-il possible et souhaitable de substituer une logique de la demande à une logique d'offre ? La demande peut-elle toujours précéder l'offre, y compris pour les diplômes professionnels ? N'y a-t-il pas un risque que le savoir immédiatement opérationnel soit justement rapidement obsolète ?

II-7-2 Offre de formation dans le développement de l'employabilité

Il ressort de l'argumentaire et du questionnement des auteurs Kletz & Pallez en 2001 que l'adéquation entre la formation et les débouchés est importante, mais présente quelques difficultés à certains moments. D'après eux, si les besoins des entreprises pour le

compte desquels on met sur pied une formation ne sont pas bien formalisés, connus et explicités, il sera difficile de réaliser l'adéquation formation-emploi ou encore ce qu'ils appellent plus précisément adéquation formation-débouchés.

De ce point de vue, nous pouvons leur formuler le reproche d'avoir retiré à l'université ou aux spécialistes de la formation leur capacité ou leur droit à l'anticipation. On observe que le développement économique de la plupart des nations est étroitement lié à la construction de connaissances nouvelles, à leur diffusion et à leur application. C'est donc en quelque sorte l'université qui est responsable du développement en ce sens qu'elle a pour principaux rôles la production et la diffusion des connaissances scientifiques qui constituent très souvent le principal capital des entrepreneurs. On peut donc affirmer sans doute que la connaissance scientifique et la technologie sont le capital de la nouvelle économie. De nos jours l'économie de chaque nation intéresse également le politique et s'inscrit aussi directement dans les priorités de chaque Etat ; à ce moment, la solution à ces différents problèmes peut provenir des milieux de formations notamment l'université caractérisée par la recherche et l'innovation.

L'université ne produit pas de la matière au sens matériel ou physique du terme, mais on peut dire qu'elle est devenue progressivement un instrument du développement économique de la nation. Elle a pour mission la formation du personnel hautement qualifié que requiert en nombre toujours croissant l'industrie technologique. Toutefois on remarque que ses produits sont utiles au sein de l'industrie moderne ; ce qui signifie que ce personnel hautement qualifié doit être doté de diverses aptitudes. On compte sur lui soit pour être créatif, inventif, producteur de connaissances ou de connaissances nouvelles, ou les deux : soit pour appliquer des connaissances à des secteurs précis ; soit pour gérer l'innovation. Cependant, on peut constater que l'offre de formation bien que diversifiée dans notre contexte ne cible pas toujours des industries modernes précises. Par conséquent on s'interroge sur le bien-fondé de la formation reçue à l'université et dans les autres institutions d'enseignement postsecondaire. La formation est une activité complexe dont l'organisation et la mise en œuvre doivent être régulées par les pouvoirs publics, les entreprises et les partenaires sociaux. L'adéquation entre les besoins de plus en plus changeants et l'offre de formation dans divers secteurs doit être le résultat d'un dialogue entre les institutions de formation, les formateurs et les entreprises qui utilisent les produits du système de formation. De ce point de vue, une filière d'étude est pertinente si et seulement si celle-ci tient compte des objectifs de développement économique et social du moment. Il s'en suit que l'arrimage des formations aux besoins n'est pas une décision facultative, mais s'avère obligatoire. Pour aborder dans le même sens, d'autres encore

(Dubiet & Morange, 2014) proposent un plan d'action portant à la fois sur l'amélioration de la prise en compte des besoins dans l'expression de la demande et sur l'adéquation de l'offre de formation à la demande.

Il est difficile de réaliser l'adéquation entre les formations et les postes à pourvoir dans les entreprises, mais il est encore nécessaire de réduire par des moyens scientifiques et politiques le taux d'inadéquation souvent observé dans certains domaines de la formation et de l'emploi.

II-8 Employabilité comme gage de la paix sociale

L'employabilité telle que défini par Hillage et Pollard dans leurs travaux menés en 1998 se comprend mieux par les termes anglo-saxons suivants : «*Employability refers to a person's capability of gaining initial employment, maintaining employment, and obtaining new employment if required*» (DURU, 2009, p 52). C'est à dire la capacité pour une personne à obtenir un premier emploi, à le maintenir et pouvoir obtenir un autre si le premier est perdu.

L'employabilité peut être également comprise comme la capacité à trouver un employeur à qui l'on peut apporter pour un temps son capital humain, de façon à réaliser une combinaison productive ou rentable. Le guide des métiers et des compétences dans les domaines stratégiques de l'économie et du développement de l'Afrique Centrale définit l'employabilité comme la capacité d'un diplômé à trouver un travail après ses études, dans son domaine d'apprentissage (MINESUP, 2009, b).

Il ressort de toutes ces définitions que l'employabilité peut être analysée à partir de deux types de facteurs : les facteurs internes liés au sujet et les facteurs externes liés à l'environnement politique. L'employabilité est donc en même temps une capacité et une probabilité à trouver un emploi, à le maintenir et à vivre décemment des fruits de ce travail. L'employabilité comme capacité à obtenir un emploi s'intéresse aux acquisitions et aux compétences dont disposeraient l'étudiant à l'issue de sa formation et qui militeraient en faveur de celui-ci pour son insertion rapide dans le monde de l'emploi ; tandis que l'employabilité entendu comme probabilité à obtenir un emploi s'intéresse à l'environnement socioéconomique, aux politiques en matière d'orientation des stratégies de formation en fonction des besoins identifiés par les planificateurs ou les économistes de l'éducation.

Chaque famille, chaque jeune en formation initiale, chaque actif a désormais à l'esprit l'effet destructeur du chômage, d'un point de vue personnel comme du point de vue social. Tenter de répondre d'une façon convaincante à cette crainte est pour le système éducatif le moyen le plus sûr de pouvoir exercer sa fonction d'intégration sociale. Une société qui prétendrait enseigner à ses enfants la citoyenneté sans que cet enseignement leur offre de perspective d'emploi verrait ses fondements mêmes menacés. De la même manière, considérer l'éducation et la formation en relation avec la question de l'emploi ne veut pas dire que l'éducation et la formation se réduiraient à une offre de qualifications. Les études supérieures devraient être à notre avis une action de transformation profonde des Hommes et par ricochet de la société. Pour ce faire, les programmes de formation, les méthodes d'enseignement doivent être adaptés pour produire les résultats attendus par la société c'est-à-dire les compétences.

L'éducation et la formation ont pour fonctions essentielles l'intégration sociale et le développement personnel, par le partage de valeurs communes, la transmission permanente d'un patrimoine culturel et l'apprentissage de l'autonomie.

II-8-1 Spécialisation de la formation et employabilité garantie : un schéma critiqué aujourd'hui

La professionnalisation des enseignements dont il est question aujourd'hui suppose un effort de spécialisation. Ainsi on distinguerait mieux les candidats à l'embauche suivant leur domaine d'excellence présumée.

La spécialité de formation est supposée déterminante ici pour accéder à un emploi de spécialité similaire. Cette hypothèse beaucoup plus idéaliste peut être largement discutée, car être formé dans une spécialité de formation n'exclut pas de travailler ensuite dans une autre sans que cette inadéquation soit nécessairement pénalisante. Dans les faits, quelle que soit la mesure de l'adéquation entre spécialité de formation et spécialité d'emploi utilisée, on observe toujours des diplômés qui se retrouvent dans d'autres emplois sans lien direct avec la formation reçue. Ce qui est important c'est de chercher à réduire au maximum le taux d'inadéquation entre les spécialités de formation et les emplois.

II-8-2 Développement humain et performances des entreprises

La prise en compte de la dimension sociale de l'entreprise conduit plusieurs structures qui veulent être performantes, à mettre en place un système ou une division de la gestion des ressources humaines. L'homme constitue ainsi la principale richesse des entreprises modernes. L'ensemble des actions menées par l'entreprise en faveur de son capital humain aujourd'hui (formation du personnel, séminaires de renforcement des

capacités) démontrent à suffisance à quel point l'homme est devenu un réel capital pour l'entreprise.

Après avoir analysé le point de vue des autres chercheurs sur le problème d'employabilité il convient de relever que les facteurs ou les déterminants de ce problème sont multiples. Toutefois, il n'est pas question dans ce travail de s'intéresser à toutes ses variables potentielles ; c'est pour cette raison que le sujet porte sur la pertinence de l'offre de formation. Il ressort également des multiples textes parcourus que la problématique de l'insertion par l'économique n'est pas un sujet typiquement camerounais, mais concerne presque tous les pays du monde, la différence s'opérant au niveau de l'ampleur. S'il est vrai que l'employabilité se confond par moment à l'insertion professionnelle, il faut tout de même préciser qu'il s'agit d'une insertion par l'économique. Dans le contexte des formations aujourd'hui, il semble que les apprenants, les formateurs et les politiques sont en faveur de l'acquisition des connaissances parfois au détriment du développement des compétences. Pour comprendre d'avantage le problème, il va falloir aller un peu plus loin pour intéresser les fondements théoriques pour faciliter la compréhension du problème. Quelques approches théoriques développées par des penseurs contribueraient à éclairer la communauté scientifique pour une meilleure appropriation des problèmes étudiés. Dans le cadre de ce travail, quelques approches théoriques vont permettre d'expliquer la problématique de l'employabilité. Le choix des théories, n'étant pas un fait de hasard, il est judicieux de présenter amplement celle qui orientent ce travail.

CHAPITRE III : CADRE THEORIQUE

Dans ce chapitre, il est question de poser scientifiquement le problème de recherche afin de permettre à la communauté universitaire et tout autre chercheur de mieux appréhender la question traitée.

Ce chapitre qui indique des appuis à la réflexion du chercheur lui permet de participer au débat. Dans le cas d'espèce, il sera question d'expliquer les théories choisies après les avoir énoncées, puis d'en faire un rapprochement avec la thématique du travail. Les quatre théories qui ont été choisies à savoir : la théorie du capital humain, la théorie du signal ou du filtre ; la théorie de la concurrence pour l'emploi et la théorie de l'innovation en éducation et formation permettent de rendre le problème plus explicite et donnent la possibilité de rechercher des pistes de solutions. Le cadre théorique est une balise, une frontière entre le sujet traité et autre chose. L'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises sera analysée et expliquée tout au long de ce chapitre. Plus encore, au-delà de l'aspect purement scientifique d'une théorie, elle permet au chercheur d'envisager des solutions au problème à partir de quelques imperfections qu'elle est susceptible de comporter.

Le choix d'un ordre dans la présentation des théories explicatives du sujet n'a pas été un fait de hasard, car il semble que l'agencement opéré accorde une certaine facilité dans la compréhension de la thématique. Dans cette logique, il sera question d'étudier tour à tour la théorie du capital humain, la théorie du signal ou du filtre, la théorie de la concurrence pour l'emploi et la théorie de l'innovation en éducation et formation.

Une théorie se présente comme un raisonnement scientifique qui a été vérifié et qui explique un phénomène social. Plusieurs modèles théoriques peuvent contribuer à la justification de la problématique traitée par ce travail. Cependant, il convient de n'en retenir que les plus pertinents pour éviter la dispersion. Parmi les théories compatibles avec notre sujet, on peut retenir celles-ci : la théorie du capital humain de Gary BEKER, la théorie du signal de SPENCE, la théorie de la concurrence pour l'emploi et les théories de l'innovation en éducation.

III.1 La théorie du capital humain de Gary BEKER

L'employabilité en tant que phénomène social alimente de plus en plus le débat scientifique. La plupart des auteurs expliquent cette problématique à partir de la théorie du capital humain. Ce travail qui s'inscrit dans le même champ d'étude n'échappe pas à la tradition. Toutefois, nous irons un peu plus loin pour analyser l'apport d'autres paradigmes qui sont en droite ligne de cette question et qui permettent de mieux la cerner.

Il sera à chaque fois question d'énoncer la théorie et d'analyser le problème étudié par rapport aux explications fournies par la théorie.

III.1.1 Enoncé de la théorie du capital humain

La théorie du capital humain développée par Becker en 1975 suppose d'une part que la formation initiale, dont l'accès est libre, augmente les compétences individuelles directement mobilisables dans l'emploi et d'autre part que le marché du travail et de l'enseignement sont en situation de concurrence. De ce point de vue, la formation est un véritable investissement au sens économique du terme. Becker qui en est l'auteur la développe dans son ouvrage de référence publié en 1964 (première édition), intitulé *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. De façon synthétique, la théorie du capital humain tend à expliquer la hiérarchie des salaires par les différences de capital humain qu'offrent les salariés, c'est-à-dire par les différences de leurs aptitudes innées et acquises. Dans une situation de concurrence, il règne une lutte de positionnement dans laquelle chaque protagoniste cherche à dominer son adversaire en usant des moyens les plus efficaces. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, la concurrence réside à niveau de la qualité des prestations. En Analysant le capital humain, Gravot (1993) affirme : « *la poursuite des études est considérée avant tout comme un acte d'investissement qui va contribuer à accroître le stock de connaissances, capital immatériel de l'individu* » (Gravot, 1993, p 3).

Faisant ainsi référence au monde de l'éducation, le raisonnement de base de Becker est le suivant : un élève qui décide de poursuivre ses études, ou un employé qui s'engage dans un stage de formation, consentent tous deux à des dépenses et des sacrifices pendant la durée de leur formation, en vue d'obtenir des avantages futurs. Une partie de ces avantages renvoie à l'accroissement attendue de la rémunération durant la vie active. A ce titre, la formation quelle que soit sa nature (gratuite ou payante) représente un investissement économique. Cet investissement constitue un coût dit « d'opportunité » car le temps consacré à la formation du capital humain se traduit d'une part, par des frais divers, et d'autre part, par un revenu sacrifié pendant la durée de la formation. C'est le cas par exemple d'un employé qui quitte son emploi pour une formation qui va lui procurer un emploi beaucoup plus prestigieux. La théorie du capital humain renvoie donc à un arbitrage effectué par les individus. L'arbitrage porte entre le présent et le futur dans le sens qu'une personne peut préférer un revenu immédiat à un gain espéré supérieur futur. De façon sous-jacente, l'hypothèse est qu'une personne dont le capital humain est élevé peut raisonnablement espérer bénéficier d'un revenu supérieur à l'individu dont l'investissement a été moindre. Dans cette logique, plus on est érudit par la formation, davantage on a de la chance de trouver un bon emploi.

Le capital humain est au sens juridique une propriété incorporelle. Il se distingue du capital physique ou financier car il s'incorpore à une personne. Autrement dit, l'employeur bénéficie de cet investissement uniquement dans la mesure où le salarié formé continue à travailler pour lui. En effet, à la différence du système d'esclavage où le travailleur est géré par l'employeur comme un autre équipement, le travailleur dans une société libre est propriétaire de son capital humain. Dès lors, le travailleur est mobile et cette mobilité peut engendrer un coût plus ou moins élevé pour l'employeur. Dans ce cadre, un employeur pourra dispenser une formation à son employé dans l'espoir que celui-ci puisse ensuite s'en servir dans le cadre de son travail afin d'améliorer sa productivité.

Etant donné que le travailleur est mobile, et donc susceptible d'aller se faire employer ailleurs, le partage du coût lié à l'amélioration du capital humain de l'employé dépend de différents facteurs. De façon schématique, si la formation est spécifique (ne pouvant servir qu'au travail de l'employeur présent), alors le coût de la formation pourra être pris en totalité par l'employeur. En revanche, si la formation est générale (transférable à toute entreprise sans déperdition de savoir), alors le coût de la formation sera laissé à la charge de l'employé qui pourra ensuite faire valoir sa qualification supplémentaire sous forme de salaire auprès de son employeur, actuel ou futur.

III-1-2 les fondements historiques de la théorie du capital humain

A partir des travaux de Bruyere & Lemistre (2006), on remarque que la théorie du capital humain s'inspire des travaux de Schultz (1902-1998) qui obtient en 1979 le *Prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel* pour son « travail pionnier en économie du développement ». (Bruyere & Lemistre, 2006). Cet auteur insiste particulièrement sur la promotion du secteur agricole pour se développer et donne une place de choix au capital humain. Pour ce faire, Il voit en effet dans la formation et l'éducation, un moyen essentiel pour améliorer la productivité et de façon significative le revenu agricole. Il fait ainsi des découvertes importantes en économie de l'éducation. Parmi ces découvertes importantes, on peut citer celle de *l'impact de l'éducation des enfants et de la formation des adultes sur l'innovation et la productivité* ; c'est alors que dès la fin des années 1950, il écrit un article pertinent qui va influencer toutes les recherches postérieures sur le capital humain intitulé *Investment in man : an Economist'sview*.

Dans *Investment in human capital* publié en 1961 dans la continuité de son premier article, il s'efforce d'affiner la mesure du capital humain en se concentrant sur la dimension qualitative du facteur travail, à savoir « l'habilité, le savoir et toutes les capacités permettant d'améliorer la productivité du travail humain ». Il observe que pour quantifier ces dimensions, il est difficile de procéder à une analyse des dépenses d'investissement en capital humain comme on le ferait pour évaluer le capital physique, parce qu'il est complexe de distinguer ce qui relève des dépenses de consommation ayant pour objet de satisfaire les besoins des individus et ce qui peut être considéré comme des dépenses d'investissement améliorant la qualité du capital humain. De ce point de vue, l'investissement dans la satisfaction des besoins de l'individu se confond à l'investissement dans le développement ou l'amélioration du capital humain.

En tout état de cause, la plupart des dépenses rentrent dans ces deux catégories. L'approche par la dépense ne permet donc pas de mesurer efficacement l'investissement en capital humain. Sa mesure passerait plutôt par un effort pour comprendre les variables améliorant les capacités des individus et se traduisant par une hausse du salaire des individus concernés sur le marché du travail. Il distingue donc cinq sources de production et d'amélioration du capital humain:

- Les infrastructures et services de santé qui affectent l'espérance de vie et la vitalité des individus ;
- la formation professionnelle organisée par les entreprises ;

- le système éducatif de l'école élémentaire au supérieur ;
- les programmes d'études et de formation pour adulte non organisés par des entreprises
- la migration des individus et des familles pour saisir des opportunités d'emploi.

Ces domaines jadis inexplorés par l'analyse économique bénéficient aujourd'hui des travaux de Schultz qui permettent plus ou moins de mieux mesurer le lien entre l'investissement dans ces cinq catégories d'activités et le développement du capital humain.

Schultz s'oppose en principe aux modèles de croissance standard dominant, ceux qui relient le taux de croissance et l'accumulation du capital physique. A cet effet il affirme ceci:

il y'a peu de doute que l'investissement qui améliore les capacités des gens crée des différences dans la croissance économique et dans la satisfaction vis-à-vis de la consommation. Nous savons maintenant que l'oubli du capital humain biaise l'analyse de la croissance économique.

L'auteur remarqua dans la qualité du capital humain une ressource rare qu'il faut développer par les incitations appropriées. Véritable précurseur, il comprit que les progrès dans les domaines de la santé et de l'éducation sont des variables clés pour expliquer l'évolution économique au cours du XX^e siècle. Ses travaux ont largement inspiré Gary Becker qui est aujourd'hui connu comme l'auteur de la théorie du capital humain dans la plupart des écrits.

III-1.3 Spécificités du capital humain

Dans l'explication donnée au capital humain (Fontan, 2013), il appert que cette dimension du capital présente quelques spécificités qui sont à l'origine de sa propre évolution sur le plan conceptuel. Dans cet ordre d'idées plusieurs facteurs concourent à l'analyse de celui-ci au rang desquels : l'âge du sujet, la valeur de l'investissement, l'état mental du sujet, ses habiletés physique et mentale.

- L'âge de l'individu sur sa productivité

A ce niveau, l'auteur s'appuie sur l'argument selon lequel, en raison du fait que les apports de l'investissement éducatif décroissent avec l'âge, la logique économique veut que les individus se consacrent pleinement aux études au début de la vie. Cela pouvant s'expliquer par la courbe de développement physique de l'homme de l'enfance à l'âge adulte, qui présente l'amenuisement progressif des forces physiques de l'homme au-delà

d'un certain âge. Effectivement, ce raisonnement semble se vérifier surtout dans l'hypothèse des sociétés à faible espérance de vie. Cet argument attire notre curiosité dans la mesure où très souvent, on observe dans la majorité des recrutements à l'emploi aussi bien dans les fonctions privées que publiques, une tendance à privilégier les plus jeunes. Est-ce à dire que la jeunesse constitue un paramètre indissociable de productivité ? Encore faut-il que le sujet jeune maîtrise d'abord et avant tout la profession pour laquelle il est sollicité.

- La valeur de l'investissement

La variation du salaire en fonction de l'âge reflète le cycle d'accumulation du capital humain. Autrement dit, le salaire augmente quand l'investissement en capital humain est positif, et il diminue dans le cas inverse. Or, l'investissement tend à diminuer avec l'âge. De plus, la dépréciation du capital humain a tendance à s'accélérer au-delà d'un certain âge. Tous ces éléments font que malgré l'expérience acquise, les salaires généralement proposés aux travailleurs âgés sont trop élevés par rapport à leur investissement humain et leur productivité.

La spécificité du capital humain fait que ses atouts sont aussi ses faiblesses. En effet, le capital humain est par nature personnel et donc il ne peut pas être approprié par autrui excepté l'hypothèse de l'esclavage. Dès lors, l'individu est fortement incité à investir dans son capital humain. En revanche, l'inconvénient de cette spécificité est que le prêteur qui va financer cet investissement ne peut pas s'assurer de la solvabilité de l'emprunteur. Ce qui constitue de ce fait un obstacle à l'octroi de crédit dans ce type d'investissement. Dès lors, le marché du crédit destiné au financement du capital humain est moins parfait que celui destiné à financer du capital non humain (les machines, les marchandises, les infrastructures, etc). Dès lors, ils se créent des inégalités entre les enfants de différentes catégories sociale telles qu'étudiées par Raymond Boudon dans son livre intitulé *l'égalité des chances* paru en France en 1973. Dans cet ouvrage, il est mis en exergue le fait selon lequel les enfants issus des catégories modestes ont moins de chances d'aller loin dans les études en raison du rationnement du crédit à l'éducation.

- L'impact des habiletés physique et mentale de l'individu sur son développement

L'incorporation du capital humain dans une personne est limitée et tributaire des capacités physiques et intellectuelles de l'individu. En plus, le rendement marginal, autrement dit le gain lié à chaque effort supplémentaire, diminue au fur et à mesure que

l'effort augmente. Au-delà d'une certaine limite, l'acquisition supplémentaire de capital humain n'est plus possible. Ainsi, alors que le capitaliste industriel ou financier peut accroître sa fortune de façon presque illimitée, l'homme cultivé ne le peut pas. On voudrait tout simplement montrer qu'au fur et à mesure la difficulté s'accroît rendant ainsi les acquisitions un peu plus difficiles. Cela peut s'expliquer par exemple par les notes scolaires qui sont parfois des indicateurs de performances chez les élèves, car généralement, dans les classes de niveau inférieur, on remarque que les élèves obtiennent des notes assez élevées, par contre lorsqu'ils augmentent en niveau d'étude, on remarque une légère baisse de notes. Ainsi, selon cette explication, certains apprenants plafonnent plus vite leurs études que d'autres.

La théorie du capital humain permet de clarifier un certain nombre de phénomènes jusque-là inexpliqués ou occultés par la théorie du capital. Par exemple, sur une longue période, la croissance économique (accroissement de la richesse) s'explique par la variation des quantités de travail et de capital. Toutefois, il convient également d'observer les progrès scientifiques et techniques sous toutes leurs formes et ainsi intégrer le rôle du capital humain dans la croissance économique. De même, les revenus et les salaires sont inégalement répartis dans la population. Le niveau d'études, les différences d'aptitudes et de capacités naturelles peuvent en partie expliquer ces disparités.

III-1-4 Analyse de la théorie du capital humain par rapport au capital

La théorie du capital humain au sens de l'auteur principal, donne lieu à l'hypothèse fondamentale selon laquelle les inégalités de salaires reflètent les productivités différentes des salariés. Ces dernières étant elles-mêmes dues à une détention inégale de capital humain. Ainsi, décider d'investir sur le plan intellectuel c'est aussi accumuler un capital.

De ce point de vue, Becker définit le capital humain dans son livre comme un stock de ressources productives incorporées aux individus eux-mêmes, constitué d'éléments aussi divers que le niveau d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle, l'état de santé ou la connaissance du système économique. Toute forme d'activité susceptible d'affecter ce stock (poursuivre ses études, se soigner, etc.) est définie comme un investissement.

Pour Fontan (2013), La notion de capital humain désigne « *L'ensemble des dispositions durables dont l'acquisition et la possession rendent les personnes plus productives dans leurs diverses activités* ».

Parmi ces dispositions (capacités et/ou des aptitudes) dont les unes sont innées, et les autres acquises aux moyens d'investissements humains volontaires en termes financières et d'efforts personnels, la notion de capital humain permet dans ce cas de remplir des lacunes dans les théories de la croissance économique, de la répartition des revenus ou du commerce international.

Dans sa note de lecture sur l'œuvre de Boccara, intitulée *Théories sur les crises, la suraccumulation et la dévalorisation du capital*, Rasselet (2014) fait ressortir une thèse centrale de l'auteur à savoir que : « les fondements » des crises de surproduction associées au cycle Juglar ou « crises de moyenne période », « renvoient à l'excès d'accumulation ou suraccumulation » et que ces crises représentent le moment du cycle au cours duquel une solution à la suraccumulation est trouvée sous la forme de « la dévalorisation du capital ». Cette thèse intéresse le présent travail dans la mesure où elle informe sur les limites du capital en tant que biens matériels.

En analysant la place de ce type de capital (accumulation des richesses matérielles), un autre auteur (Alletru, 2014) se pose la question de savoir si la dynamique de l'accumulation du capital privé conduit inévitablement à une concentration toujours plus forte de la richesse et du pouvoir en quelques mains, comme l'a cru Marx au XIX^{ème} siècle, et si les forces équilibrantes de la croissance, de la concurrence et du progrès technique conduisent-elles spontanément à une réduction des inégalités et à une harmonieuse stabilisation dans les phases avancées du développement, comme l'a pensé Kuznets au XX^{ème} siècle.

Face à ces deux questionnements, il adopte un raisonnement tout à fait logique en attribuant une grande importance à la dimension immatérielle du développement, ce qui renvoie de façon implicite au capital humain. Toutefois, sans négliger la place aussi importante que joue l'accumulation du matériel dans la croissance économique, voire le développement de notre société, il serait inconcevable de penser l'amélioration des conditions sociales à travers la simple formation du capital humain. Ainsi l'auteur attribue l'état de paix et d'harmonie sociale à la « *croissance moderne et la diffusion des connaissances* », bien que celle-ci ne modifie pas fondamentalement les structures profondes du capital et des inégalités. C'est ici le lieu de rappeler la nécessité qui s'impose à rétablir un certain équilibre entre les différentes dimensions du développement à savoir : la dimension matérielle par le capital au sens des capitalistes et le développement immatériel au sens des économistes du développement.

Le capitalisme à outrance produit généralement des inégalités parfois insurmontables, arbitraires, susceptibles de bouleverser les normes et valeurs sociales telles que la méritocratie et le respect de la dignité humaine sur lesquelles sont censés se fonder les sociétés démocratiques aujourd'hui.

III-1.5 Le développement du capital humain

Après avoir analysé les facettes de la théorie du capital humain, on peut dire que l'homme est maître de son propre développement, malgré qu'il soit parfois limité dans son pouvoir d'agir. Un article publié en 2009 sur le site des sciences économiques et sociales (éduscol, 2009) de l'école normale supérieure de Lyon, reprend Becker dans son livre intitulé *human capital* en 1964 comme suit:

Les activités qui influencent les revenus monétaires futurs, qu'ils soient de type monétaire ou de type non monétaire sont désignées par l'expression d'investissement en capital humain. Les nombreuses formes que peuvent revêtir ces investissements incluent : l'éducation scolaire, la formation professionnelle sur le tas, les soins médicaux, les migrations, la recherche d'informations sur les prix et les revenus.

La formation du capital humain passe par l'étude du montant et la nature des investissements à effectuer pour maximiser son revenu ou son utilité à long terme. La durée de vie de l'investissement, sa spécificité, sa liquidité, le risque associé sont alors autant de déterminants du taux de rendement de l'investissement en capital humain. De ce point de vue, les différences de salaires dans l'espace, dans le temps et entre les individus sont expliquées et justifiées puisqu'elles sont le fruit d'investissements individuels différents effectués au cours des périodes antérieures.

La principale difficulté est d'évaluer le taux de rendement monétaire des investissements en éducation et donc de faire apparaître empiriquement la liaison entre capital humain et revenus futurs. Becker tente alors de déterminer s'il y a un sous-investissement en éducation, qui entraîne une perte pour la société dans son ensemble, du fait de difficultés à financer ces investissements.

D'une part, les variations de salaires entre les individus, dans le temps et dans l'espace s'expliquent et se justifient par le fruit d'investissements antérieurs différents effectués par individu au cours des périodes antérieures. D'autre part, il se pose de façon implicite la question des modalités de financement des investissements en capital humain

pour chaque individu, car certains investissements porteurs de développement personnel peuvent ne pas être effectués, faute de financement ; ce qui soulève la question des choix économiques des études. Autrement dit la possibilité financière d'investir pour le développement de son capital humain seule ne suffirait pas pour que ce capital soit rentable, mais encore faut-il que cet investissement se fasse en droite ligne des secteurs identifiés comme secteurs prioritaires au développement ; c'est par cette brèche qu'il faut sortir en invoquant la limite de la théorie du capital humain dans ce travail.

Plusieurs autres théories nous permettent d'expliquer le problème traité dans cette recherche : les unes complètent la théorie du capital humain (théorie du signal et théorie de la concurrence pour l'emploi) tandis que les autres lui sont tout à fait indépendantes.

III-2 La théorie du Filtre ou du signal de SPENCE

Cette théorie est en fait une théorie qui complète la théorie du capital humain en ce sens qu'elle relève les insuffisances de la théorie précédente en donnant des éclaircissements sur certains aspects ou sur des points ignorés ou tout simplement non pris en compte par elle.

La théorie du signal développée par SPENCE en 1973 suppose que le marché du travail n'est pas doté d'une information pure et parfaite. En particulier, l'employeur ne connaît pas la productivité future du travailleur qu'il embauche. La formation initiale (niveau, durée ou diplôme) est pour lui la seule mesure des capacités productives potentielles dont il dispose. Cette théorie s'accorde avec la notion d'employabilité qui est d'ailleurs une spéculation sur les chances et les capacités d'insertion professionnelle future d'un individu formé ou instruit.

Dans cette logique, le rôle du système éducatif est de « filtrer » la population active afin de signaler aux employeurs les capacités productives des individus. Le diplôme qui est parfois considéré comme le principal élément de discrimination des candidats donne à notre avis des informations souvent insuffisantes sur les capacités du sujet, car sa détention présume de la part du porteur un certain nombre de compétences et de qualités qui restent à vérifier en situation professionnelle concrète. La détention d'un diplôme par une personne ne veut pas dire que cette personne mérite forcément le salaire conventionnel qui correspond directement avec son niveau d'instruction ou de formation. Par conséquent, la situation de travail reste et demeure le seul moyen ou le seul bon endroit pour évaluer les capacités d'un candidat à l'embauche.

Dans la version stricte du signal, la formation ne fait que signaler des capacités préexistantes sans les modifier ou les augmenter. Ces capacités sont les aptitudes innées et éventuellement augmentées par l'influence du milieu familial ou social. Les plus aptes poursuivent davantage leurs études car les coûts de formation supportés par les individus sont d'autant plus faibles que les capacités préexistantes des individus sont élevées. L'hypothèse des abandons scolaires suite aux redoublements à répétition illustre clairement cette pensée. La qualité de l'offre de formation peut aussi avoir une influence non négligeable sur l'employabilité de l'individu au vue de cette explication théorique. En effet, si les spécialités de formation reposent sur des processus de sélection et de signaux différenciés (certaines spécialités sont plus difficiles à suivre et demandent donc plus de capacités cognitives et non cognitives) alors la valeur sur le marché du travail du signal de chaque spécialité de formation sera aussi différenciée. De ce point de vue, et à l'hypothèse que les spécialités les plus difficiles à suivre répondent mieux aux exigences du marché de l'emploi, il est évident que ceux qui s'y sont engagés trouveront plus facilement un emploi contrairement aux autres qui se seraient engagés sur l'autre voie (la plus facile). La théorie du capital humain et celle du signal ne sont pas opposées et sont souvent supposées complémentaires puisqu'elles reposent sur des hypothèses différentes. De plus, dans les deux cas, la vérification empirique lie le salaire au niveau d'études et ne permet pas aisément de trancher empiriquement entre les deux hypothèses. Ainsi, le rôle de signalement des compétences productives ne s'oppose pas à l'hypothèse selon laquelle les études augmentent les capacités productives des individus.

Le système éducatif poursuit alors deux objectifs: la production et le signal des compétences. Enfin, l'ajout de l'hypothèse selon laquelle les capacités préexistantes des individus déterminent les capacités productives après la formation permet d'annuler les oppositions entre théorie du capital humain et théorie du signal. Dans ce cadre théorique de synthèse, les spécialités de formation peuvent avoir des rendements différenciés quel que soit l'emploi occupé. Il suffit que les coûts d'obtention des certifications dans les spécialités à haut rendement salarial soient les plus élevés et soient négativement corrélés aux capacités préexistantes. (Bruyere ; Lemistre, 2006).

III-3 la théorie de la concurrence pour l'emploi de THUROW

Cette théorie se présente comme un complément à la théorie du signal de compétence qui ne permet pas d'expliquer le rôle différencié de la spécialité de formation dans le gain salarial. Elle permet d'ajuster également un aspect de la théorie du capital. Le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow de 1975 apporte un éclairage sur la

relation entre spécialité et salaire mais aussi sur la probabilité de réaliser l'adéquation. Il est supposé ici que le marché du travail n'est pas en concurrence et que la productivité et donc le salaire dépendent de l'emploi ; ce qui veut dire que l'on ne se réfère pas trop au niveau de qualification du candidat mais plutôt à son habileté à son poste. Il est fixé par des éléments institutionnels dont la régulation ne dépend pas des forces du marché. Sur le marché du travail, l'emploi est donc rationné et il existe un chômage durable et involontaire. L'employeur ne pouvant ajuster le salaire en fonction des caractéristiques de l'individu, choisi le candidat qui rejoindra le plus rapidement la norme de productivité. La formation initiale joue donc uniquement le rôle d'une carte d'entrée pour l'emploi. Et il n'y a pas de relation directe entre le niveau et la spécialité de formation et la productivité dans l'emploi. A ce niveau, on observe que la compétence prend largement le dessus sur la qualification académique, bien que cette dernière constitue une condition première d'entrée dans l'emploi. La théorie de la concurrence pour l'emploi permet donc de comprendre le rôle du niveau et de la spécialité dans le parcours d'insertion et dans la probabilité d'embauche et d'adéquation. En effet, c'est l'employabilité plutôt que la productivité qui est recherché par les employeurs. L'employabilité dans ce contexte est une employabilité particulière qui est calquée sous le modèle des besoins de l'entreprise concernée et par rapport aux pratiques dans un ensemble de métiers ou de professions compatibles, voire des tâches qui exigent les compétences générales et spécifiques du candidat. De ce point de vue théorique, l'employabilité est alors une notion complexe et multidimensionnelle qui peut faire appel aussi à d'autres signaux ou indices comme la spécialité.

Etant donné que cette étude porte sur l'employabilité des étudiants des filières d'études débouchant en principe sur des métiers et professions en rapport avec les services aux entreprises, il convient de rappeler que le problème a été identifié à ce niveau à savoir l'écart qui existe entre l'offre de formation universitaire et les besoins du marché de l'emploi au Cameroun. Ce travail qui s'intéresse à l'employabilité des étudiants de la filière Administration et Gestion des Entreprises, a pour ambition comme il a été mentionné plus haut d'analyser la pertinence de l'offre de formation désignée par la filière-objet de la présente étude afin de proposer une démarche d'élaboration, de mise en œuvre, de gestion et de régulation d'une telle offre.

On remarque que le modèle théorique de THURLOW s'applique pleinement à notre étude dans la mesure où, l'on fustige non seulement l'offre de formation en A.G.E dans sa nature, mais également dans sa gestion par les autorités ou par le système de formation tout entier. Dans une perspective adéquationniste de l'offre de formation de la filière concernée, si l'on ne prend que l'aspect quantitatif, on peut très vite remarquer que cette filière draine

des effectifs très importants contrairement à l'épaisseur très infime du tissu industriel du pays. De même, en abordant l'adéquation sous l'angle qualitatif, on peut se limiter à la nature classique et non professionnelle de la filière étudiée pour prédire une approximation des acquisitions professionnelles des apprenants.

Cependant, un vocabulaire a cours dans nos universités aujourd'hui qui consiste à laisser l'utilisateur dans un dilemme absolu : c'est la notion « formations professionnalisantes ». L'étudiant sorti du système L.M.D devrait se prévaloir de certaines acquisitions théoriques et professionnelles qui lui permettent de se trouver une place dans l'entreprise. Une observation empirique de la gouvernance universitaire nous pousse à émettre l'hypothèse selon laquelle les étudiants n'auraient pas suffisamment de ressources pour intégrer les milieux professionnels et valoriser directement leurs savoirs auprès des entreprises une fois sortis des amphithéâtres.

Les estimations économétriques ne peuvent distinguer la théorie du signal de la théorie de la concurrence pour l'emploi par les différences salariales entre individus occupant des postes différents, parce que l'employabilité est liée aux capacités individuelles préexistantes ; ces deux cadres théoriques apparaissent donc largement complémentaires.

Le système éducatif camerounais en général et l'enseignement supérieur en particulier fait face à plusieurs défis dont les plus importants sont : la professionnalisation des enseignements ; l'internationalisation et la pertinence. Ces défis constituent des innovations qui méritent d'être rationnellement conduits.

III- 4 La théorie de l'innovation en éducation et en formation

La formation de la main d'œuvre hautement qualifiée se fait dans les universités et varie d'un pays à l'autre. L'innovation est un processus social et économique qui se développe en grande partie de façon systémique à l'intérieur des frontières nationales. Elle connaît une multiplicité de déterminants qui agissent de manière structurelle au sein des frontières nationales.

III-4-2 Historique de la théorie de l'innovation

Il revient à Bengt-A 1985, 1988, 1992 le mérite d'avoir le premier tiré cette conclusion à savoir « importance des alliances technologiques et de la coopération entre entreprises » : il formulait alors le concept de S.N.I (Système national d'Innovation) lequel fut repris, appliqué et élargi par les auteurs comme Christopher Freeman en 1987 et 1988 et

Richard Nelson en 1988 et 1993. (Bellon & Niosi, 1996). En fait, la théorie de l'innovation s'est systématiquement déplacée depuis les années 1940 et 1950, même dans les derniers travaux de Schumpeter où elle apparaît déjà comme une activité routinière réalisée par les grandes entreprises dans leurs laboratoires Recherche-Développement. La recherche de Christopher Freeman en 1972 a mis l'accent sur l'importance de la recherche-développement et de la technologie au cœur de la stratégie des firmes dans le processus concurrentiel. Eric Hippel en 1979 a insisté sur le rôle de l'interaction entre producteurs et consommateur d'innovations, un sujet qui apparaît aussi dans les travaux de Keith Pavitt.

III-4-3 La place des institutions de formation dans le système national d'innovation

Les S.N.I sont des ensembles d'entreprises privées et publiques, d'université et les laboratoires publics où s'effectuent à la fois la formation et la recherche fondamentale et appliquée. Dans les pays en développement comme le Cameroun, les innovations éducatives impliquent pour la plupart de temps une transformation profonde du système. Il s'agit le plus souvent d'entreprises ambitieuses à la fois par le temps, l'énergie et les ressources matérielles qui leur sont consacrés et par la rapidité et l'ampleur des changements qui en sont attendus. A l'heure actuelle, le souci du gouvernement est d'améliorer le système éducatif et il convient de noter la place qu'occupent les institutions de formation et de recherche dans ce vaste projet. Les contributions de l'Etat à travers ces organismes pourraient par exemple s'observer sur plusieurs dimensions :

- Des flux d'informations scientifique et technique entre les unités, composées de messages écrits (articles de revues, livres, bulletins) et verbaux (consultations) entre membres de divers agents innovants ;
- Les flux personnels sont ceux qui relient les universités (ou une grande partie du personnel est formée) et des entreprises, mais aussi les entreprises entre elles. Le personnel de Recherche et Développement circule parmi les entreprises et contribue à la diffusion des connaissances ;
- Les flux réglementaires relient l'Etat aux autres unités innovantes ;
- Les flux financiers consistent en le financement des laboratoires gouvernementaux, des universités et des activités privées de recherche-développement et le financement industriel d'une partie de la recherche des laboratoires publics et universitaires ;

- et les flux commerciaux relient toutes les unités (mais surtout les entreprises) à travers des transactions technologiques de marché (vente de brevets, de licences, vente de biens d'équipement, de logiciels, etc).

Les systèmes d'innovation sont nationaux même si des ensembles régionaux peuvent se donner en ensemble structuré de politiques et de budget de recherche-développement supranationaux. Au regard de ce qui précède, l'université doit reconquérir la place qui est la sienne dans le système national de l'innovation à travers une offre de formation qui s'adapte au besoin du marché de l'emploi en contribuant à coup sûr au développement économique et social.

III-4-4 Le Rôle de l'innovation dans le développement économique et social

L'innovation comme théorie part de l'idée que les individus et les groupes aspirent toujours à s'accomplir ou à s'épanouir en quelque chose de plus grand ou de meilleur que ce qu'ils représentent à l'heure actuelle. (Havelock & Uberman, 1980). Pour s'épanouir et s'accomplir, les systèmes doivent sans cesse emprunter ou acquérir des éléments puisés dans leur environnement; ce processus d'enrichissement constitue ce qu'on appelle « apport ». Les principaux apports peuvent provenir soit du milieu proche (local/endogène), soit du milieu lointain (étranger/exogène). Les systèmes les plus développés disposent de mécanismes élaborés pour gérer les apports issus tant du milieu proche que du milieu lointain; ils ont recours pour cela aux processus de recherche, d'analyse, d'évaluation, de décomposition, de recombinaison, d'adaptation, etc. En principe les systèmes sociaux développés disposent de spécialistes et d'organismes spécialisés qui contribuent à la gestion des apports. Ainsi, dans la plupart de pays, on trouve presque toujours un organisme en charge de la recherche et de l'innovation. Au Cameroun, on a par exemple le MINRESI Il importe d'ailleurs de se rendre compte que, pour être efficace, la gestion de ces apports doit reposer sur un dialogue réciproque avec d'autres systèmes susceptibles de fournir les ressources indispensables à l'instar des moyens financiers pour la recherche opérationnelle.

III-4-5 le problème de diffusion de l'innovation

Malgré le caractère ambitieux des moyens mis en œuvre et des résultats escomptés, les innovations en elles-mêmes semblent n'avoir que rarement un effet notable, au niveau national, sur le problème d'éducation ou de formation qu'elles se proposaient de résoudre. A bien des égards, elles se présentent comme de « gigantesques projets pilotes ». Dans ce

type d'innovations, on note généralement que le cycle de résolution du problème est parcouru à pas de géant, depuis l'estimation initiale du besoin de changement jusqu'à la conception d'une solution et sa mise en œuvre : C'est le cas du système L.M.D en zone CEMAC qui, mis sur pied au Cameroun en 2007 tarde à être effectif. Il faut reconnaître que les effets et l'efficacité d'un système se mesurent à ce qu'il réalise et autrement dit à son produit. Cependant, en vue du renforcement du rôle de l'éducation et de la formation dans le développement d'une nation, on pourra aussi agir à travers la qualité et la nature de l'offre de formation universitaire. En tout état de cause, on peut évaluer l'efficacité d'un système éducatif à partir du degré d'employabilité des étudiants qui en constituent les produits.

Pour Schumpeter, le développement a une signification beaucoup plus profonde que la simple observation d'un phénomène qualitatif qui accompagnerait ou non la croissance économique : il y a développement lorsqu'il y a passage, et par le fait même rupture, d'un état d'équilibre à un nouvel état d'équilibre qui n'a rien à voir avec le précédent. À chaque équilibre du système est associée une combinaison spécifique de facteurs de production; c'est un tout stable que vient bouleverser l'innovation. Le développement est discontinuité, turbulence, et il n'y a développement que lorsqu'il y a « destruction créatrice », autrement dit une réorganisation du système sous l'effet d'une recombinaison de l'appareil productif ou innovation. (Deblock, 2012).

Ce chapitre qui s'achève s'est intéressé aux théories explicatives de la problématique de l'employabilité. Après avoir énoncé les différentes théories retenues, il a été question de les analyser en relation avec le problème de recherche. Les différentes facettes du problème ont été explorées. Cependant, il serait prétentieux de croire que le travail effectué jusqu'ici donne une explication exhaustive du problème. Il ressort des différentes analyses théoriques que l'employabilité des étudiants représente un problème réel, constant ; d'où la nécessité de multiplier des recherches pouvant déboucher sur des solutions concrètes et durables.

Au terme de cette première partie du travail qui s'est intéressée à la dimension purement théorique et conceptuel de la thématique, il convient de dire que les trois chapitres qui en constituaient l'ossature ont permis d'identifier le fait problématique en le décrivant dans ses différentes manifestations avant d'aboutir à une problématique théorique.

Le titre de cette partie parlant de lui-même, il était question de définir les concepts clés et des termes voisins de notre sujet de recherche pour donner lieu à leur appropriation aisée par la communauté scientifique et universitaire. Toutefois, les concepts ont été définis de manière plus ou moins succincte dans un premier temps, mais doivent faire l'objet d'un approfondir dans le cadre des analyse et commentaire de la revue de la littérature. Puis qu'on y est, la revue de la littérature qui consistait à faire l'économie des travaux antérieurs sur la problématique afin d'en faire un commentaire ou une critique, a été un moment de constitution d'une base de données, de formation et de construction des arguments en faveur de la pertinence théorique du sujet traité. S'il est vrai que les problèmes peuvent exister en soi, il n'en demeure pas vrai que la scientificité d'un travail de recherche reste influencée positivement ou négativement et davantage positivement par la capacité du chercheur l'inscrire dans un corpus théorique convenable. Dans cette logique et dans le souci d'accroître la scientificité de cette recherche, quelques théories explicatives ont été utilisées pour rendre plus intelligibles les variables de la problématique de recherche. pour ce faire, quatre théories explicatives ont été utilisées à savoir : la théorie du capital humain, la théorie du filtre ou du signal, la théorie de la concurrence pour l'emploi et en fin la théorie de l'innovation. Etant donné que la recherche devrait être « recherche pour quelque chose » il faut de dire que la présente recherche a pour ambition de poser un diagnostic fiable sur le problème de l'employabilité des étudiants afin de faire des propositions viables aux instances décisionnelles. Pour y parvenir, un tel travail nécessite une méthodologie qui convienne aux objectifs à atteindre.

La méthodologie qui est l'une des exigences dans les travaux scientifiques mérite d'être clairement expliquée pour rehausser la qualité du travail ainsi que la crédibilité des résultats : c'est dans cet ordre d'idées qu'il est important de lui consacrer une partie importante de ce travail.

**DEUXIEME PARTIE : CADRE
METHODOLOGIQUE ET
OPERATOIRE**

Le cadre méthodologique et opératoire est la partie qui atteste de la scientificité d'une recherche. Cette partie explique la méthode et les différentes démarches que le chercheur a adoptées tout au long de son travail. Le cadre méthodologique donne des informations sur le type et la nature de la recherche ainsi que les différentes procédures et procédés qui vont lui permettre d'obtenir un échantillon dans une population d'étude choisie, de collecter des informations auprès de cette dernière pendant la phase de collecte des données, ainsi que les outils de traitement, d'analyse et l'interprétation des résultats issus de sa recherche. Le cadre opératoire renseigne sur ce qui est fait concrètement sur le terrain et sur les résultats obtenus. Cette deuxième partie comprend également trois chapitres à savoir :

-le Chapitre 4 intitulé *méthodologie de l'étude* ;

-le Chapitre 5 intitulé *présentation et analyse des résultats* ;

-Chapitre 6 intitulé *interprétation des résultats, limites, perspectives de l'étude et suggestions*.

Au terme de cette deuxième partie, il sera possible de se prononcer de façon plus ou moins objective sur l'employabilité des étudiants concernés par la présente recherche, du moins d'émettre des hypothèses qui pourraient donner lieu à d'autres recherches plus approfondies.

CHAPITRE IV :

METHODOLOGIE DE L'ETUDE

La méthodologie est la partie qui rehausse le niveau de scientificité d'un travail de recherche. Il s'agit de décrire le cheminement, les procédés ou tous les autres moyens qui ont permis au chercheur de mener de façon pratique ses travaux. C'est une partie qui permet au chercheur non seulement de démontrer ses capacités pratiques, mais également son érudition sur le plan théorique en matière de méthodologie de la recherche : c'est pour cela qu'il est important de la prendre très au sérieux.

Dans cette partie du travail de recherche, il est utile, voire incontournable de préciser les éléments suivants : le type de recherche, la population d'étude, l'échantillon ainsi que les techniques d'échantillonnage et la méthodologie utilisée pour la collecte et l'analyse des réponses aux différentes questions de recherche. La méthodologie se présente au final comme le cadre, le canevas et les exigences fondamentales à suivre absolument dans la rédaction des travaux scientifiques.

Ce travail qui s'inscrit dans le registre des travaux scientifiques ne saurait se mettre en marges des exigences prescrites par le programme de formation dans lequel le chercheur est poursuit ses études.

IV-1 TYPE D'ETUDE

On distingue en général deux grands types de recherches en sciences sociales : les recherches quantitatives et les recherches qualitatives. La première approche à savoir « l'approche quantitative » soutient que la recherche dans le domaine des sciences de l'éducation doit être objective, exempte de biais et généralisable dans tout contexte. Les adeptes de l'approche qualitative quant à eux rejettent ce souhait d'objectiver de façon *sine qua non* la recherche en sciences sociales. Pour ces derniers, l'objectivation et la généralisation dans les sciences sociales sont à la fois impossibles et non souhaitables. La recherche qualitative est plutôt caractérisée par l'importance accordée à l'induction, aux descriptions riches.

La présente étude s'appuie sur le paradigme des recherches qualitatives et privilégie l'exploration : il s'agit d'une recherche exploratoire. Les recherches de type exploratoire sont celles qui visent à clarifier un problème qui a été plus ou moins défini. Elles peuvent aussi aider à déterminer le devis de recherche adéquat, c'est-à-dire de poser les jalons d'une recherche ultérieure de plus grande envergure. Une telle recherche viserait alors à combler un vide dans le diagnostic d'un problème pressenti. Elle peut aussi être un préalable à des recherches qui, pour se déployer, s'appuient sur un minimum de connaissances. La recherche exploratoire permettrait ainsi de baliser une réalité à étudier ou de choisir les méthodes de collecte des données les plus appropriées pour documenter les aspects de cette réalité ou encore de sélectionner des informations et des informateurs ou des sources de données capables d'informer sur ces aspects.

Cette étude a pour but de suggérer une approche de création, de gestion et de régulation de l'offre de formation universitaire en général et dans les filières en rapport avec les services aux entreprises en particulier, plus spécifiquement dans la filière Administration et Gestion des Entreprises. Pour ce faire, il est question d'analyser le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire et son impact sur le degré d'employabilité des étudiants concernés. Etant donné la nature exploratoire de cette étude, il faut se rapprocher des personnes susceptibles de détenir l'information nécessaire pour sa mise en œuvre.

IV-2 POPULATION D'ETUDE

La population d'étude est en principe l'ensemble des individus sur qui la recherche s'applique. Dans le cas de ce travail, il s'agit de l'ensemble des étudiants des Universités publiques inscrits dans les filières d'études en rapport avec les métiers du domaine *des services aux entreprises* d'après la classification faite par le MINESUP à travers le PRO-ACT (Programme d'appui à la composante technologique) en 2009, dans son document

intitulé « Guides des métiers et des compétences dans les domaines stratégiques de l'économie et du développement de l'Afrique centrale ». D'après cette classification, il s'agit des étudiants des filières d'études suivantes :

-Action Commerciale ; -Electrotechnique ; -Génie informatique ; -Droit ; -Animation de la Jeunesse ; -Tourisme et Hôtellerie ; -Formation des enseignants des collèges et des Lycées ; -Electricité ; -Hydrolique ; -Enseignement ; -Gestion de projets ; -Guide touristique ; -Gestion des Ressources Humaines ; -Finance ; -Journalisme ; -Mathématiques et statistique; -Interprétation et traduction ; -Génie civil ; -Secrétariat Bureautique Bilingue ; -Comptabilité et gestion des entreprises ; -Commerce et Administration ; -Conception des systèmes ; -Sciences informatiques ; -Maintenance industrielle ; -Mécanique automobile ; -Action Commerciale ; -Management ; -Marketing ; -Informatique de Gestion.

A ce niveau, deux choses attirent notre attention : premièrement, on constate que la filière A.G.E telle que dénommée par l'Université ne figure pas dans la liste des filières retenues par le guide des métiers et des compétences ci-dessus cité ; deuxièmement, la plupart des filières d'études ou de formation répertoriées se trouvent en majorité offertes par les I.P.E.S ou à défaut dans des grandes écoles de formation professionnelles publiques. Cependant, le cas de la filière objet de l'étude semble être une exception du fait de la nature et de la dénomination quasiment professionnalisées des titres des U.E enseignées. A partir de ce constat, l'idée est venue de présenter les U.E en question pour rendre plus transparent notre choix. La recherche des informations au niveau de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université de Yaoundé 2 aura permis de ressortir l'ensemble des programmes en vigueur dans cette filière depuis la première année d'université jusqu'à la 4^{ème} année concernée. Il ressort de l'exploitation des documents officiels et des renseignements auprès des étudiants, des personnels du décanat et de la scolarité qu'un étudiant qui suit sa formation dans cette filière reçoit des cours dans les U.E suivantes :

Licence 1/ niveau 1/1^{ère} année

-Statistiques descriptives ; -Introduction à la gestion ; -Mathématique (Algèbre linéaire) ; -Introduction à la comptabilité générale ; -Introduction au droit ; -Macro économie 1 ; -Théorie des organisations ; -Elément d'analyse combinatoire ; -Mathématique (Analyse) ; -Comptabilité générale ; -Micro-économie ; -Histoire économique ; -Informatique.

Licence 2/ niveau /2^{ème} année

-Statistiques inférentielles ; -Gestion commerciale ; -Mathématiques (algèbre 2) ; -Comptabilité analytique ; -Micro-économie 2 ; -Informatique de gestion ; -Comptabilité des sociétés ; -Fiscalité des entreprises ; -Macro économie 2 ; -Analyse monétaire ; -Histoire économique 2 ; -Droit public ; -Droit privé.

Licence 3/ niveau 3/3^{ème} année

-Econométrie ; -Théorie des jeux ; -Recherche opérationnelle 1 ; -Economie publique ; -Economie industrielle ; -Gestion de production ; -Politique économique ; -Economie internationale ; -Gestion des Ressources Humaines ; -Finance d'entreprise ; -Gestion budgétaire ; -Marketing ; -Création d'entreprise ; -Mathématiques financières ; -Droit des entreprises ; -Projet professionnel.

Master1/Niveau 4/ 4^{ème} année

Semestre 1

-Comptabilité approfondie ; -Finance approfondie ; -Marketing approfondi ; -Marketing international ; -Psychologie du travail ; -Gestion des Ressources humaines ; -Droit des contrats et des biens ; -Management des organisations ; -Marchés financiers et gestion de portefeuille.

Semestre 2

-Audit et contrôle de gestion ; -Gestion de changement organisationnel ; -Ethique des affaires ; -Econométrie ; -Série temporelle ; -Techniques de prévision et sondage ; -Marchés financiers.

Plus encore, en regardant de près la nomenclature des programmes de formation dans cette filière d'étude, on peut a priori dire sur la base des titres des U.E , que la formation est en principe portée vers l'acquisition des connaissances professionnelles ; ce qui peut permettre de dire que malgré le fait que la filière A.G.E ne soit pas répertoriée de façon expresse dans le guide des métiers et des compétences cité plus haut, elle ne demeure pas moins une filière du domaine des services aux entreprises, car le plus important dans une formation n'est rien d'autre que la valeur employabilité des lauréats sortants de ce parcours de formation et non pas forcément la nature publique ou privée de l'institution de formation elle-même. L'étude des titres des U.E ci-dessus cités légitime le choix qui a été porté sur cette filière au moment de la considérer comme une filière du domaine des services aux entreprises.

Après avoir présenté la population d'étude, des précisions sur la population accessible s'avèrent nécessaires pour un bon cadrage de la recherche.

IV-2-1 la population accessible

La population accessible est composée des étudiants de Master 1 dans la filière Administration et Gestion des Entreprises inscrits pour le compte de l'année académique 2014-2015 à l'université de Yaoundé 2 (Soa). Outre cette population principale, il était impérieux de recourir à une autre catégorie de population qu'on peut qualifier de « personnes ressources » c'est-à-dire des personnes pouvant produire des informations et des renseignements importants pour l'analyse du problème étudié. Cette deuxième catégorie de population se compose d'une part des professionnels chargés de l'insertion professionnelle des jeunes, et d'autre part des recruteurs ou des professionnels des métiers en rapport avec les services aux entreprises dans le domaine de l'administration et de la gestion des entreprises. Le choix du niveau Master 1 n'est pas un choix gratuit car en principe, les étudiants de ce niveau-là devraient déjà pouvoir être utiles aux entreprises comme le prévoit le guide des métiers et des compétences dans les domaines stratégiques de l'économie et du développement de l'Afrique centrale élaboré en 2010 par le Ministère de l'Enseignement Supérieur au Cameroun.

La population accessible est en fait la partie de la population d'étude dont le chercheur a facilement accès au moment de l'enquête sur le terrain. Dans ce travail, il s'agit des étudiants de master 1 régulièrement inscrits et qui pouvaient accepter de nous accorder un peu de leur temps pour l'entretien. Concrètement, il s'agit des étudiants qu'on retrouvait à chaque fois dans les amphis réservés à ce niveau d'études et qui faisaient partie des inscrits au dit niveau et dans la filière concernée. En ce qui concerne les personnes ressources, on a estimé qu'il ne fallait pas trop embrasser au risque de mal êtreindre. Le choix a été porté sur les professionnels de placement et plus particulièrement sur les conseillers emploi du FNE (Fond National de l'Emploi).

IV-2-2 la technique de l'échantillonnage

C'est un procédé qui permet aux chercheurs de tirer des conclusions sur une population plus large à partir d'une petite population. Généralement dans le cas de sondage, l'échantillonnage peut se faire au hasard, ou par quotas (les fréquences des caractéristiques de la population étant connues, on les reprend dans les proportions plus réduites pour l'échantillon). L'échantillon est donc en ce moment une partie de la population sélectionnée telle qu'elle représente la population totale (Bardin, 1986). Ayant procédé par le choix raisonné sur une population totale de 1550 étudiants et considérant qu'un univers homogène tolère un échantillon à taille réduit, il a été toléré un échantillon de 18 personnes parce que les étudiants appartiennent tous à une seule université, à une

même faculté, à une même filière et d'un même niveau. Par contre, une population hétérogène demande un échantillon plus important.

L'enquête est cependant menée auprès de deux catégories de populations : la première constituée des étudiants (principale cible) et la deuxième constituée des personnes ressources (agents de placement). Cette deuxième catégorie de la population est hétérogène et nécessite l'utilisation d'une procédure non aléatoire.

En fin de compte, ce travail a admis deux procédures d'échantillonnage à savoir : l'échantillonnage systématique aléatoire et l'échantillonnage systématique non aléatoire.

IV- 2- 3 Echantillonnage systématique aléatoire et échantillonnage systématique non aléatoire

Avec la première population c'est-à-dire les étudiants, l'échantillonnage systématique aléatoire a été pratiqué. Au départ, il était prévu de faire également un focus group, mais compte tenu des circonstances défavorables (bruits), il n'a été possible que de mener des entretiens personnalisés qui ont finalement tenu sur deux jeudi et deux vendredi à raison de 5 ou 4 entretiens par jour. Il convient de rappeler que les entretiens avec les étudiants ont eu lieu les 12, 13 Décembre 2014 pour la première semaine d'enquête et les 19, 20 Décembre 2014 pour la deuxième semaine d'enquête.

La deuxième méthode (échantillonnage systématique non aléatoire) a été utilisée beaucoup plus au niveau des personnes ressources. Il nous a été donné d'identifier premièrement les personnes susceptibles de donner des avis pertinents sur la question traitée. Ici, les conditions de participation étaient tout à fait cumulatives à savoir : la personne devait répondre aux critères de participation ; elle devait être disponible et manifester librement la volonté à participer à l'étude (en sacrifiant un peu de son temps). C'est ainsi qu'avant de procéder aux entretiens proprement dits, il a fallu prendre des rendez-vous avec des personnes qui voulaient bien participer à l'entretien malgré leurs contraintes professionnelles.

IV-2-4 L'échantillon

L'échantillon est en principe un ensemble d'éléments représentatifs de la population mère. La constitution de notre échantillon dans cette recherche a consisté à fixer les caractéristiques des sujets à enquêter de telle manière que ces caractéristiques respectent celles des populations mères à savoir : être étudiant de niveau master 1 dans la filière A.G.E et assister au cours régulièrement sans seulement les faire photocopier ou les

recopier chez les autres étudiants. Par ailleurs, étant donné que cette recherche est de type qualitatif, les enquêtes se sont déroulées avec 18 (dix-huit) étudiants et deux (2) responsables du Fond national de l'emploi.

IV-3 JUSTIFICATION DU CHOIX DE LA POPULATION

Les sciences sociales en général et les sciences de l'éducation en particulier visent à améliorer la condition de l'être à travers la recherche. Toutefois, les scientifiques et les chercheurs engagés s'accordent sur le principe selon lequel « Il n'existe pas de recherche pertinente sans problème véritable ». Dans le cas d'espèce, le choix qui a été porté sur les étudiants de la filière Master 1 A.G.E de l'Université de Yaoundé 2 est motivé par des constats empiriques. Premièrement, plusieurs apprenants du niveau d'études secondaires pensent que la formation dans les universités publiques classiques est un mauvais investissement dans la mesure où il devient difficile de trouver un emploi avec un diplôme universitaire de type classique. Deuxièmement, les filières d'études qui semblent facilement portées vers l'emploi sont disponibles beaucoup plus dans les I.P.E.S du fait de l'accent qui y est mis sur la professionnalisation de la formation (spécialisation d'office, stages en entreprises, etc.) Troisièmement, les facultés des universités publiques offrent des formations presque similaires à celles qui existent dans les I.P.E.S et accueillent de ce fait des effectifs très considérables, ce qui contraste avec la situation de départ.

Dans le cadre de ce travail, la filière A.G.E a été choisie par rapport au contexte politico-économique du pays marqué par de nombreux débats sur les questions de développement au centre desquels la problématique de l'emploi des jeunes du supérieur, car on sait que cette faculté est parmi les facultés qui intéressent plus d'étudiants aux Cameroun. En guise de raison supplémentaire, on peut évoquer le fait que l'environnement socioéconomique camerounais est caractérisé par la faiblesse du tissu industriel, ce qui a des conséquences d'une part sur l'insertion professionnelle des jeunes (de nombreux diplômés sans emploi ou tout simplement en situation d'emploi précaire) et d'autre part sur l'exécution en cours de quelques projets structurants initiés au profit du développement économique des pays de la sous-région Afrique centrale, dont le Cameroun. Etant donné que l'exécution de ces projets génère des emplois salariés et des emplois autonomes, on s'est posé la question de savoir : Est-ce que les offres de formation universitaires ne doivent pas viser à répondre aux besoins de développement de la société de l'heure?

Plus encore, étant donné que les diplômés en gestion sont en proportion considérables parmi des jeunes camerounais au chômage, le choix de cette population est

motivé par le souci d'analyser et de comprendre le problème qui réside dans l'employabilité des étudiants des filières de gestion des entreprises au Cameroun. Ainsi, pour parvenir à un résultat fiable, il était judicieux de recueillir certaines informations auprès de personnes autres que les étudiants pour éviter le biais de désirabilité sociale.

IV-4 METHODE DE COLLECTE DES DONNEES

On a utilisé la méthode de l'entretien tout en procédant par des entretiens semi-dirigés. L'entretien consiste à communiquer avec un sujet dans le but de tirer des informations nécessaires recherchées. Nous avons pour principal but d'identifier dans les propos des enquêtés leur appréciations par rapport au différents centres d'intérêt débattus. Ainsi, il était nécessaire d'opter pour l'entretien semi-directif qui consiste à recadrer le sujet développé sans toutefois faire pression sur l'enquêté.

IV-4 -1 Instruments de collecte des données

On avait comme outils de collecte des données un guide d'entretien pour les différents sujets enquêtés. A ce guide on a associé un ordinateur portable sur lequel était installé un logiciel libre de capture de son (Logiciel audacity) qui nous a permis lors des entretiens de recueillir fidèlement les propos des enquêtés. Ces propos ont ensuite été transcrits pour des besoins d'analyse. A côté des entretiens, on a aussi fait de la recherche documentaire. A ce niveau, plusieurs documents officiels ont été consulté au rang desquels : les annuaires statistiques, les rapports etc.

IV-4 -1-2 Description des guides d'entretien

Deux guides d'entretien ont été élaborés chacun en fonction des statuts respectifs des enquêtés. On avait à cet effet un guide d'entretien pour des étudiants et un autre pour les personnes ressources.

IV-4 -1-2-1 Description du guide d'entretien avec les étudiants

De façon générale, le guide d'entretien avec les étudiants s'intéressait aux thèmes ci-après :

-identification des enquêtés ;

-types de filières offertes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ;

-qualité des contenus des programmes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ;

-conditions d'éligibilité à la formation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun ;

-qualité des procédures d'évaluation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun.

Pour des raisons d'ordre méthodologique, il est important de présenter ces thèmes l'un après l'autre.

IV-4 -1-2-1-1 thème 0: Identification des enquêtés

Ce thème qui apparemment n'a pas beaucoup d'impact sur les résultats de notre étude visait à avoir des renseignements sur l'enquêté, lesquelles renseignements aideraient à faire une bonne analyse le moment venu. Ainsi, les informations suivantes étaient requises : la date de naissance de l'enquêté, le sexe du sujet enquêté, son âge, la filière et le niveau d'étude, le régime des études. Le régime des études ici est entendu comme le mode de fréquentation de l'université, ce qui convenait de spécifier notre idée. On sait généralement qu'à l'enseignement supérieur, on retrouve beaucoup d'adultes dont certains exercent déjà une activité professionnelle, ce qui rend difficile leur assiduité aux cours. Il fallait donc préciser les deux régimes possibles à savoir : le temps plein et le temps partiel.

IV-4 -1-2-1-2 Thème n°1 : Types de filières offerts et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

Dans cette rubrique on retrouvait quatre questions dont chacune portait sur les indicateurs des différents centres d'intérêts et leur impact global sur l'employabilité des étudiants. A ce niveau, on avait une question fermée Q1 avec deux propositions de réponses et trois questions ouvertes Q2, Q3, Q4 laissant libre pensée à l'enquêté avec possibilité de justifier ses réponses.

IV-4 -1-2-1-3 Thème n°2 qualité des contenus des programmes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

Ce thème qui porte sur la qualité des contenus des programmes de formation comporte également quatre questions et donne la latitude à l'étudiant de se prononcer sur son niveau de satisfaction par rapport à la congruence des contenus des cours avec les besoins du marché de l'emploi. Elle vise également à se prononcer sur son niveau de satisfaction par rapport aux types d'activités de formation (travaux dirigés et stages) et leur impact sur les apprentissages.

Il s'agit en fin pour l'enquêté de se prononcer sur l'impact de la qualité globale des contenus des programmes sur le niveau d'employabilité de l'étudiant.

IV-4 -1-2-1-4 Thème n°3 Conditions d'éligibilité à la formation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

A ce niveau il est question de connaître les conditions d'admission dans la filière d'étude concernée et d'apprécier également l'impact de celles-ci sur le niveau d'employabilité des étudiants concernés. Trois questions s'adressent à cet effet aux étudiants. Ils décrivent la nature de l'inscription et donnent leur appréciation sur le niveau de souplesse de ces conditions. Ici, il faut noter que l'enquêté a le droit à chaque fois de justifier sa réponse.

IV-4 -1-2-1-5 Thème n°4 Qualité des procédures d'évaluation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun

Etant donné que le système d'évaluation prévoit plusieurs types d'évaluations, il est question de se renseigner sur les différents types d'évaluation (Evaluation continues, exposés, examens écrits terminaux, travaux personnels de l'étudiant) appliqués dans la formation des apprenants dans cette filière. Ici, les avis des étudiants concernent le niveau de pertinence desdites évaluations. La possibilité de justifier son appréciation est aussi donnée devant chacune des questions en raison du respect de la liberté d'expression de l'enquêté.

A côté du guide d'entretien avec les étudiants, le guide d'entretien avec les personnes ressources nous permet d'investiguer auprès des experts pour mieux cerner le problème afin d'en proposer des solutions adéquates. Pour des raisons méthodologiques, il a été également décrit.

IV-4 -1-2-2 Description du guide d'entretien avec les personnes ressources

Le guide d'entretien avec les personnes ressources (agents de placement) comportait une partie pour l'identification de l'enquêté (nom et prénom ; sexe ; organisation ; agence ; lieu de l'enquête et date de l'enquête).

Le guide proprement dit comportait quatre questions sur les différentes questions spécifiques de recherche ainsi qu'il suit :

- La Q.P.R. n°1 sur l'avis des enquêtés sur la perception que les entreprises partenaires du FNE ont des diplômés en rapport avec l'administration et la gestion des entreprises.
- Q.P.R. n°2 sur l'avis des recruteurs sur l'existence ou non d'une différence fondamentale entre diplômés de même dénomination obtenus les uns dans les institutions publiques (Universités d'Etat) et les autres dans les institutions privées (I.P.E.S).
- Q.P.R. n°3 sur l'avis de l'enquêté sur les causes d'une employabilité difficile des étudiants de la filière A.G.E au Cameroun.
- Q.P.R n°4 sur les propositions de l'enquêté ou des solutions en vue de l'amélioration de l'offre de formation universitaire concernant la filière concernée par l'étude.

IV-5- L'ENQUETE

L'enquête s'est faite auprès des étudiants et auprès des Personnes Ressources. Toutefois, il est important de rappeler qu'avec chacune des populations, il fallait une phase préparatoire et une phase d'enquête proprement dite.

IV-5-1 La phase préparatoire de l'enquête

Il est important de mentionner que cette étude commence depuis le mois de Mars 2014, sur la même population cible, malheureusement les contraintes professionnelles nous ont empêchés d'avancer normalement, car au mois Mai 2014, nous sommes convoqués à servir au secrétariat de l'examen Baccalauréat de l'enseignement secondaire général. Ce secrétariat qui a fonctionné pendant deux mois nous a imposé une pause dans notre travail et au moment de se libérer, les étudiants concernés étaient en vacances. Il fallait attendre la prochaine rentrée académique 2014/2015 pour travailler sur une population similaire. Il faut aussi préciser que pendant la période des vacances chez les étudiants, on a profité pour rencontrer quelques chefs d'entreprises et des recruteurs avec qui on a échangé sur l'employabilité des étudiants des filières en rapport avec l'administration et la gestion des entreprises. Pour eux, lorsque le candidat à l'emploi présente des atouts nécessaires pour un poste à pourvoir, ses chances d'être recrutée sont élevées.

Au niveau des entretiens avec les étudiants, la préparation consistait à identifier les salles ou les amphis où se déroulent habituellement les cours magistraux du niveau master 1 A.G.E. Il a fallu se rendre au décanat de la faculté concernée pour consulter le planning hebdomadaire de passation des cours. Après avoir consulté ce planning, il fallait avoir des informations fiables sur les dates et les horaires de déroulement des cours afin de

programmer la date de l'entretien. Au moment de se renseigner, on a rencontré par coïncidence une de nos connaissances qui à tout hasard est étudiante dans la filière et le niveau concerné par notre recherche. Celle-ci avait eu un malaise et revenait des toilettes. Sur-le-champ elle nous a présenté à distance l'amphi 500 et a eu la gentillesse de nous communiquer son contact téléphonique au cas où sa contribution était nécessaire pour la suite.

Il faut dire que si la phase de préparation était un peu plus aisée, pour l'enquête auprès des étudiants, cela n'était pas le cas avec les personnes ressources, il fallait négocier des rendez-vous dans la plupart de temps, lesquels rendez-vous éloignaient du chercheur tout soupçons. Grâce à la persévérance certaines personnes ont finalement répondu favorablement à notre demande.

Après la phase de préparation qui n'était pas facultative, nous il fallait procéder aux entretiens proprement dits.

IV-5-2 La phase de l'enquête proprement dite

Il est important de mentionner que les entretiens qui se sont étendues sur deux semaines se déroulaient les jeudis et les vendredis, car c'étaient les seuls jours où l'on pouvait trouver les étudiants concernés sur le campus.

Les jeudis, il n'y avait pas beaucoup d'inconvénients à passer presque toute la journée sur le campus de l'Université, car il fallait absolument exploiter les pauses et le retard de certains enseignants pour mener les entretiens avec des étudiants (l'échantillon tiré au hasard). Le tout premier jour de l'enquête (jeudi le 12 Décembre 2014), pour témoigner de notre reconnaissance vis-à-vis de l'étudiante qui nous a montré l'amphi réservé aux étudiants de master 1 AGE, on lui a accordé le tout premier entretien dans un espace convivial en lui offrant un rafraichissant. Après, ce premier entretien, il a été question qu'on se dirige vers les salles de cours à la rencontre de la grande foule d'étudiants. A ce moment précis où l'on entrait à l'amphi 500, il était onze heures et les étudiants attendaient l'arrivée du prochain enseignant. Deux entretiens ont été réalisés bien avant l'arrivée de ce dernier, et pendant qu'on s'apprêtait à réaliser le troisième, une enseignante est arrivée (l'enseignante de psychologie du travail). Et par ce qu'il n'y avait pas lieu de se décourager, le chercheur a dû suivre ce cours avec les étudiants jusqu'à sa fin avant de poursuivre avec des entretiens. Deux autres entretiens ont été réalisés avec deux personnes avant l'arrivée de l'enseignant de Droit des contrats avec qui le chercheur a échangé à propos de l'objet de sa présence dans ces lieux. C'était une occasion chère de

suivre en direct une leçon de Droit en attendant la fin de la journée de cours pour attraper un dernier enquêté ; ce qui s'est fait malgré qu'il se soit produit un incident sur le lieu. En fait, alors que l'enseignant s'apprêtait à dispenser le cours, l'Amphi a été occupé par une grande foule d'étudiants (les étudiants de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques) qui venaient procéder au dépouillement des élections déroulées dans leur faculté. Face à cet incident, il fallait chercher une nouvelle salle de cours, ce qui a été fait par le délégué des étudiants.

Le jour suivant (Vendredi le 13 Décembre 2014), il était difficile d'arriver tôt sur le campus à cause des obligations professionnelles du chercheur. Après avoir terminé l'essentiel de ses tâches au lieu de service, il fallait se rendre urgemment à l'université de Yaoundé 2 (site de l'enquête) pour récolter des informations recherchées. Cette activité s'est poursuivie le jeudi et le vendredi de la semaine qui suivait à savoir les 19 et 20 Décembre 2014. A la fin de notre investigation sur le terrain, on comptait dix-huit entretiens réalisés.

IV-6 OUTILS DE TRAITEMENT ET D'ANALYSE DES DONNEES

Au vue de la nature qualitative de cette recherche et des instruments de collecte de données utilisés à savoir les guides entretiens, une analyse des données s'imposait. On a privilégié l'approche de type « analyse de contenu ». L'analyse de contenu est une « méthode de classification ou de codification des divers éléments du matériel analysé, permettant à l'utilisateur d'en mieux connaître les caractéristiques et la signification ». Elle est un ensemble disparate de techniques utilisées pour traiter des matériaux linguistiques. Ces matériaux peuvent avoir été recueillis au moyen d'enquêtes ou d'interviews ou bien ce sont des matériaux « naturels » regroupés en vue d'une recherche tels que des articles de journaux, des récits, des témoignages, des discours politiques, des œuvres littéraires etc. Considéré globalement, bien qu'elle puisse en principe s'appliquer au traitement de tous les matériaux linguistiques, l'analyse de contenu ne conduit pas à une analyse de langage (en tant de faculté individuelle par exemple) ou de sa manifestation comme telle. Elle ne débouche pas non plus sur une analyse de la langue (en tant qu'institution ou produit ou produit socioculturel par exemple). C'est un instrument linguistique sans ambitions, si non sans fondements théoriques. (Henry & Moscovici, 1968).

L'analyse qualitative exige trois pôles chronologiques à savoir : la pré-analyse; l'exploitation du matériel; le traitement des résultats, et l'interprétation.

IV-6-1 La pré-analyse

Cette phase est selon Bardin en 1986 « *la phase d'organisation proprement dite. Elle correspond à une période d'intuitions* » Elle a pour objectif d'opérationnaliser et de systématiser les idées de départ de manière à aboutir à un schéma de déroulement des opérations successives, ou tout simplement à un plan d'analyse. C'est ici que l'on choisit les documents à soumettre à l'analyse en fonction des objectifs de départ. Dans le cas d'espèce, les documents à analyser sont tout simplement constitués des extraits des entretiens récapitulés.

IV-6-2 L'exploitation du matériel

Le matériel d'analyse ici est constitué du protocole d'analyse et d'interprétation qui a été élaboré à cet effet. Dans son livre intitulé *analyse de Contenu* en 1986, Bardin estime que « *si les différentes opérations de la pré-analyse sont soigneusement accomplies, la phase d'analyse proprement dite n'est que l'administration systématique des décisions prises* ». Ainsi, qu'il s'agisse des procédures appliquées manuellement ou par ordinateur, le déroulement du programme s'accomplit mécaniquement.

IV-6-3 Le traitement des résultats et l'interprétation

Il faut rappeler que les résultats bruts doivent être traités de manière à être significatifs et valides. A cet effet, des opérations statistiques simple (Pourcentages) ou plus complexes (analyses factorielles) permettent d'établir des tableaux de résultats, diagrammes, figures, modèles qui condensent et mettent en relief les observations apportées par l'analyse. Ayant à sa disposition des résultats significatifs et fiables, l'analyste peut alors proposer des inférences et avancer des interprétations à propos des objectifs prévus ou concernant d'autres découvertes imprévues.

La présente étude porte sur l'employabilité des étudiants des filières d'études en rapport avec le domaine des services aux entreprises au Cameroun. Avant de présenter graphiquement la grille d'analyse utilisée, une description préalable de l'outil ainsi que la nature de l'échelle choisie s'avère incontournable.

IV-6-2 Description de la grille d'analyse de contenu des entretiens avec les étudiants

On a construit une grille d'analyse de contenu qui porte essentiellement sur les thèmes et les centres d'intérêts de notre sujet de recherche. Rappelons que notre sujet s'intitule *pertinence de l'offre de formation universitaire et employabilité des étudiants des*

filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun. Ce thème a quatre centres d'intérêts à savoir : les types de filières ; la qualité des contenus des programmes enseignés ; les conditions d'éligibilité à la formation et enfin la qualité des procédures d'évaluation. On remarque que le thème d'identification n'a fait l'objet d'aucun centre d'intérêt, mais ne demeure pas tout à fait inutile, car certaines informations y relatives peuvent permettre d'enrichir les interprétations.

IV-6-2-1 L'échelle de mesure des indicateurs des centres d'intérêts

En sciences sociales, on distingue d'après la catégorisation technique trois types d'échelles de mesure à savoir : les échelles simples ; les échelles comparatives et les échelles non comparatives.

En ce qui concerne les échelles simples, on en distingue deux types: l'échelle simple dichotomique et les échelles simples de catégories. Au niveau des échelles simples dichotomiques, les répondants doivent répondre à une question qui permet de les classer entre deux catégories tandis que dans les échelles simples de catégories, les répondants doivent indiquer leur préférence en classant plusieurs éléments selon des catégories (trois ou plus) prédéfinies.

Les échelles comparatives sont utilisées dans les cas de comparaison entre des objets d'étude et la détection de petites différences entre les objets d'étude. Elles privilégient la nature ordinale (non métrique) des données. On en distingue trois types : les échelles comparatives par paires, échelles comparatives par ordre de classement, échelles comparatives de somme constante et des échelles comparatives Q-sort.

Les échelles non comparatives admettent deux types de classements : le classement continu et le classement détaillé. L'échelle continue propose un continuum de choix entre deux propositions opposées tandis que dans le cas du classement détaillé (Likert ; Sémantique différentielle ; Numérique ; additive ; Stapel, Icone) les échelles multiples proposent des catégories associées à un chiffre, à une courte description ou à une icône et les répondants choisissent la catégorie qui répond le mieux à leur opinion personnelle.

Au vue de ces précisions relevées au sujet des échelles de mesure, il en ressort que l'échelle appropriée à ce travail est tout simplement *l'échelle simple de catégories* dans la mesure où l'interviewé ou le répondant choisit sa préférence en classant plusieurs éléments selon des catégories préétablies par le chercheur.

Cette grille d'analyse présente une particularité dans la mesure où les questions qu'elle est censée analyser ne sont pas homogènes. On a tantôt des questions fermées et tantôt des questions ouvertes avec possibilités de justification des réponses. A ce niveau, il convient de dire que les questions fermées concernent uniquement l'existence ou non d'un facteur. De ce point de vue, l'inexistence de ce facteur est marquée par le symbole (/). Par contre l'affirmation de l'existence d'un facteur donne lieu à évaluation sur des échelles simples de catégories en fonction du degré de l'impact ou de la prépondérance du facteur sur le problème étudié.

IV-6-2-2 Le Codage

Le codage concerne les différents niveaux de l'échelle et l'ampleur de chaque facteur ou centres d'intérêt sur le problème. Ainsi on a :

- (-) lorsque le facteur a moins d'impact;
- (+/-) lorsque le facteur a un impact moyen;
- (+) lorsque le facteur a un impact important ou considérable.

De la même façon qu'on a désigné par des symboles les différentes modalités des indicateurs des centres d'intérêts liés aux thèmes, des codes ont été affectés aux thèmes et aux centres d'intérêts. Ces différents codes sont les suivants :

- (A) pour le thème n°1 ;
- (B) pour le thème n°2 ;
- (C) pour le thème n°3 ;
- (D) pour le thème n°4 ;
- (Aa) ; (Ab) ; (Ac) ; (Ad) respectivement pour les indicateurs du thème n°1;
- (Ba) ; (Bb) ; (Bc) ; (Bd) respectivement pour les indicateurs du thème n°2;
- (Ca) ; (Cb) ; (Cc) ; (Cd) respectivement pour les indicateurs du thème n°3;
- (Da) ; (Db) ; (Dc) ; (Dd) respectivement pour les indicateurs du thème n°4.

Les justifications données par les enquêtés ont une importance dans l'évaluation et permettent de mieux comprendre le positionnement d'une réponse sur l'échelle de mesure. Elles sont aussi importantes au niveau de l'interprétation des données.

La grille en question peut se présenter sous la forme d'un tableau pour des raisons de lisibilité. A cet effet, elle se présente ainsi qu'il suit :

Tableau n°5 : Grille d'analyse de contenu des entretiens

Code du thème	Thème	code de l'indicateur	Indicateurs	modalités des indicateurs des centres d'intérêts liés aux thèmes			
				/	-	+-	+
A	Types de filières offertes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	Aa	-filières généralisantes (Filières classiques)				
		Ab	-filières professionnelles				
B	qualité des contenus des programmes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	Ba	-Cours magistraux par rapport au domaine de formation				
		Bb	-Travaux dirigés par rapport au domaine de formation				
		Bc	-stages académiques par rapport au domaine de formation				
C	Conditions d'éligibilité	Ca	-inscription simple				

	à la formation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun						
		Cb	-étude de dossier				
		Cc	-concours				
		Cd	-Autre passerelle				
D	Qualité des procédures d'évaluation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	Da	-évaluations continues				
		Db	-présentation d'exposés				
		Dc	-examens écrits terminaux				
		Dd	-travaux personnels				

Cette grille permet de faire la synthèse des données recueillies sur la pertinence de l'offre de formation universitaire au Cameroun et plus particulièrement la filière AGE, à partir des facteurs qui la composent. A partir de ces données, on peut déduire le degré d'employabilité des étudiants sur qui porte la présente recherche. Cependant, l'évaluation ne pourra être bien menée que si les canons d'une recherche scientifique sont respectés à savoir l'objectivité de l'analyse.

Pour considérer les appréciations émises par les étudiants lors des entretiens, il sera nécessaire de recueillir celles des personnes ressources en tant qu'Hommes de terrain pour éviter à un moment donné le biais de désirabilité sociale chez ceux-ci. Toutefois, il conviendra de préciser la méthode d'analyse de contenu des entretiens avec ces personnes ressources.

IV-6-3 Description de la grille d'analyse de contenu des entretiens avec les personnes ressources

Une grille d'analyse de contenu des entretiens proprement dite, n'a pas été construite, mais les arguments d'analyse seront tirés des éléments lexicaux et des connotations sémantiques que révéleront les propos des enquêtés.

Les entretiens avec les personnes ressources se sont faits dans le but de mieux cerner le problème qui se pose au niveau de l'employabilité des étudiants (étudiants des Universités d'Etat dans les filières dites professionnalisantes, depuis l'adoption du système L.M.D au Cameroun) des filières en rapport avec les services aux entreprises. On a privilégié les sciences de gestion et plus particulièrement la filière *Administration et Gestion des Entreprises*. Toutefois, les résultats peuvent être valables pour toutes les autres filières similaires ou assimilées offertes dans les autres institutions universitaires publiques au Cameroun.

Pour répondre aux différentes questions spécifiques de recherche et par ricochet à la question principale de recherche, il sera nécessaire d'élaborer une grille qui permettra de prendre des décisions adéquates en fonction de la pertinence et de la valeur des données recueillies sur chaque thème.

IV-7 PROTOCOLE D'ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE

Avant de présenter le protocole qui permettra d'analyser les données qualitatives recueillies sur le terrain, une description dudit instrument s'avère utile.

IV-7-1 Description du protocole d'analyse et d'interprétation des résultats

Etant donné le fait qu'on voudrait analyser la pertinence de l'offre de formation sur le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises, on s'est laissé guidé par une logique simple. Si l'employabilité est fonction de la pertinence, cela veut dire que le niveau de pertinence aura également une incidence sur le niveau d'employabilité. Ainsi, on va dire : plus le niveau de pertinence de l'offre de formation est élevé, plus le niveau d'employabilité des étudiants l'est aussi.

L'usage des signes semble faciliter la lecture des données. Ainsi le signe (-) traduit l'absence d'impact ou le faible impact de l'indicateur évalué. Le signe (+-) quant à lui signifie le niveau moyen et enfin, le signe (+) traduit la prépondérance du facteur évalué. Le signe (*) va permettre d'indiquer la case correspondante à la modalité adéquate et

renseignera également sur la fréquence ou sur l'ampleur d'un indicateur de la catégorie à analyser. De ce point de vue, le niveau de pertinence pourra déjà se décliner à partir de la fréquence des modalités de l'échelle de mesure. Ainsi :

-si la majorité des Centres d'Intérêts ou des catégories à analyser est appréciée négativement (-), on parlera d'absence de pertinence ou de niveau de pertinence « pas du tout élevée » ;

- si la majorité des Centres d'Intérêts ou des catégories à analyser porte une appréciation mitigée (+-), il s'agit d'une pertinence moyenne, et on parle de niveau de pertinence « peu élevée ».

-si par contre, si la majorité des centres d'intérêts ou des catégories à analyser est appréciée positivement, on parle de niveau de pertinence « très élevée ».

A la fin, pour apprécier le niveau d'employabilité des étudiants, il conviendra de se référer au niveau d'appréciation global du niveau de pertinence de l'offre de formation.

IV-7-2 Présentation du protocole d'analyse et d'interprétation des résultats

La présentation du protocole dans un tableau donne certainement plus de lisibilité et de visibilité sur la démarche ou le procédé qui permettra d'analyser les données. Le tableau suivant illustre ledit protocole.

Tableau n°6 : protocole utilisé pour répondre aux différentes questions posées dans notre recherche.

		Niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises			Conclusions
Code des thèmes	Centres d'Intérêts ou Catégories	-	+ -	+	
A	Types de filières offerts				
B	des contenus des programmes en rapport avec les professions				
C	Conditions d'éligibilité à la formation				
D	Qualité des procédures d'évaluation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun				
Tendance générale					

Légende : (-) signifie « Pas du tout élevé » ; (+-) signifie « Peu élevé » ; (+) signifie « très élevé ».

Ce protocole est un outil qui résume l'impact de l'offre de formation universitaire sur l'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun et plus particulièrement les étudiants de la filière A.G.E de l'université de

Yaoundé II (Soa). Les réponses aux questions de recherche se feront grâce à une déduction logique faite en fonction des résultats de l'analyse du contenu des entretiens. Bien plus, il faudra faire une confrontation des résultats issus des deux catégories de populations (étudiants et Personnes ressources) afin de trouver la réponse adéquate. La population d'ensemble n'étant pas forcément homogène, il faut rappeler que les différentes personnes rencontrées ne se prononçaient pas toujours sur l'ensemble des centres d'intérêts.

Le niveau d'employabilité des étudiants s'évaluera en fonction de la consistance des éléments justificatifs ou indicatifs des qualités d'une offre de formation pertinente. Dans ce travail, le niveau d'employabilité sera « très élevé » par rapport aux facteurs d'un thème lorsque les modalités des indicateurs de celui-ci tendront intelligiblement vers les qualités positives illustrées par le signe « + ». Dans cette logique, pour conclure que la filière est pertinente, il faudra qu'on ait par exemple ceci :

- Filières professionnelles « très dominantes »
- Qualité des contenus des programmes par rapport aux emplois (congruence) « très satisfaisantes »
- Conditions d'éligibilité « pas du tout souples »
- Qualité des procédures d'évaluation « très pertinente ».

A ce niveau, le niveau d'employabilité sera moyennement élevé lorsque la tendance des résultats des analyses sera en faveur de la modalité « peu élevée » symbolisé par le signe « +/- ». Ce degré d'employabilité ne sera « pas du tout élevé » lorsque des éléments qui l'indiquent tendront de façon dominante vers la borne négative symbolisée par le signe (-).il s'agira concrètement de procéder par des analyses sémantiques des expressions utilisées par les différentes personnes enquêtées au sujet de l'employabilité des étudiants concernés au regard du niveau de pertinence que présente l'offre de formation dans leur filière d'étude.

Ce chapitre qui s'achève a constitué pour l'essentiel à expliquer la méthodologie de l'étude. C'était le lieu de clarifier la démarche qui a permis de mener à bien ce travail, ainsi que de mentionner les différentes méthodes et techniques que le chercheur a utilisé pour collecter l'information auprès des enquêtés. Plus encore, il a fallu identifier et choisir les outils aussi bien au niveau de la collecte qu'au niveau de l'analyse des données de l'enquête de terrains. Dans le souci de clarté et de méthode, le chercheur a commencé par décliner le type de recherche, la nature de la recherche, la population d'étude ; Il a ensuite donné la technique d'échantillonnage pour en préciser l'échantillon proprement dit. Pour terminer, il était tout à fait légitime de préciser la logique devant lui permettre de se prononcer sur les résultats obtenus à l'issue des investigations. S'il est vrai que la méthodologie scientifique paraît stricte ou tout simplement rigide, il n'en demeure pas moins vrai le fait que des ajustements circonstanciés s'avère quelques fois utiles voire incontournable : C'est le cas par exemple dans une recherche qualitative comme celle-ci de recourir à des statistiques ou des chiffres (alors qu'on ne se trouve pas en contexte de recherche quantitative) pour apprécier le niveau ou l'impact d'un indicateur sur un centre d'intérêt. Sans toutefois bafouer les canons de la recherche qualitative, il a été à un moment possible d'emprunter des éléments du paradigme quantitatif dans le but de mieux se faire comprendre. Ce chapitre sur la méthodologie constitue du point de vue de la communauté scientifique la partie essentielle du travail d'un chercheur et c'est sur cette considération qu'il a fallu expliquer par nous même les modalités ou les conditions, plus encore, les logiques qui devraient nous permettre de répondre aux différentes questions de recherche posées en début de la recherche. Ici, on retient que la méthodologie qualitative donne au chercheur une petite marge de manœuvre dont les principaux moyens sont constitués tout simplement de créativité, la cohérence et le bon sens. La recherche en sciences de l'éducation a pour but de contribuer à l'amélioration des systèmes éducatifs et par ricochet le développement de la société à travers l'éducation et la culture ; de ce fait elle se fait dans la société et auprès des différents acteurs et/ou les bénéficiaires : c'est pour cette raison qu'il est difficile de la mener seul et de façon isolée. Le chapitre suivant va nous permettre de savoir auprès de qui l'enquête s'est déroulée, ainsi que les différentes positions recueillies. Il s'intitule d'ailleurs ainsi qu'il suit : Présentation et analyse des résultats.

CHAPITRE V : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

La recherche scientifique en sciences sociale en général et en sciences de l'éducation en particulier a pour but d'étudier, de comprendre, d'expliquer afin de résoudre les problèmes d'ordre cognitif, comportemental et psychomoteur auxquels l'homme fait face au quotidien. Elle exige une démarche méthodologique qui privilégie les investigations et enquêtes auprès de la population. Cette population qui peut être unique ou diversifiée participe de façon active ou non à la manifestation des résultats de la recherche en fonction de la méthode du chercheur.

Ce chapitre qui porte sur la présentation et l'analyse des données de l'enquête s'intéresse aux analyses sémantiques, lexicales et statistiques pouvant permettre de déboucher sur des bonnes conclusions. A ce niveau, il est question d'identifier les personnes ayant pris part à l'enquête sur le terrain, puis de présenter leurs différentes contributions ou leurs avis suite à l'exploitation des supports qui ont permis de recueillir et/ou de sauvegarder les informations. C'est à ce niveau que le chercheur peut savoir s'il a effectivement touché les principaux sujets ou les principales cibles de l'enquête. Les sciences de l'éducation en général et les fondements de l'éducation ont la particularité de privilégier les données issues de l'interaction. Dans le cas d'espèce, la méthode d'entretien, a permis de recueillir les données qui seront présentées.

Après avoir identifié les enquêtés, il sera question de donner la quintessence de leurs contributions, de les organiser pour pouvoir en faire une analyse de contenu.

V- 1 IDENTIFICATION DES ENQUETES

Nos enquêtes se sont déroulées au cours du mois de décembre 2014 respectivement sur le Campus de l'Université de Yaoundé 2 (Soa) avec les étudiants et dans les bureaux des responsables des organismes de placement. Après avoir présenté la population constituée des étudiants, on procèdera à la présentation des personnes ressources.

V- 1-1 Identification des étudiants enquêtés

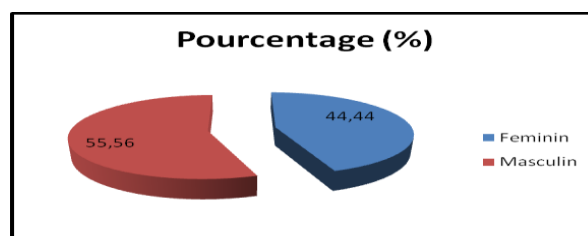
Dans le cadre de ce travail, les étudiants de niveau Master 1 - AGE constituent la population cible, voire la population principale. C'est pour elle que nous avons choisi de diligenter ce travail.

Les démarches menées sur le terrain ont permis de rencontrer des personnes dont l'identité civile ne nous intéressait pas, mais l'essentiel étant les contributions de celles-ci sur la question traitée. Il ressort de l'exploitation des supports de l'enquête les données suivantes :

Tableau n°7 Répartition des étudiants enquêtés selon le sexe

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Feminin	08	44,44
Masculin	10	55,56
Total	18	100

Graphique n°1: Répartition (%) des étudiants enquêtés selon le sexe



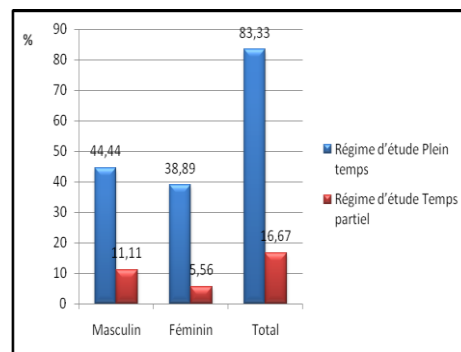
Ce tableau et ce graphique indiquent le nombre total d'étudiants enquêtés. Ainsi, on observe qu'il y'a eu dix-huit personnes au total dont 55,56% d'étudiants et 44,44% d'étudiantes qui ont voulu bien se prononcer sur leur l'employabilité par rapport à leur propre filière de formation à savoir *Administration et Gestion des Entreprises* de la faculté des sciences économiques et de gestion. Toutefois, il convient de rappeler que la participation massive des garçons contrairement à celle des filles n'est qu'un hasard, car les entretiens se déroulaient avec les personnes qu'on approchait sur le champ (sans rendez-vous préalable). Il y'a lieu de souligner que le choix des enquêtés ne se faisait sur aucune condition contraignante. En fait, il suffisait à l'étudiant approché d'accepter la

proposition que lui faisait le chercheur. La population d'étudiants volontaires se présente par âges et selon le sexe ainsi qu'il suit :

Tableau n°8: Répartition de la population d'étudiants enquêtés par sexe selon l'âge

Sexe	Âge (en années)								
	20	21	22	23	24	25	27	32	Total
Masculin	1	0	1	1	2	3	1	1	10
Féminin	0	2	5	0	0	1	0	0	8
Total	1	2	6	1	2	4	1	1	18

Graphique n°2 : Répartition de la population d'étudiants enquêtés selon l'âge



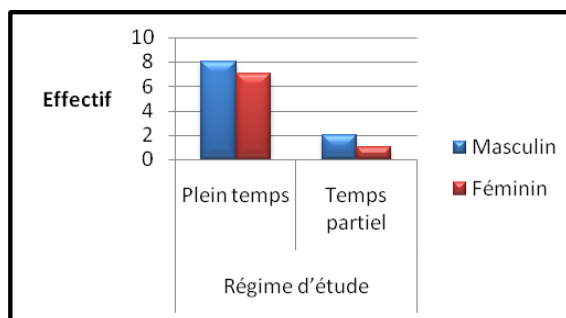
Ce tableau et le graphique font ressortir l'information selon laquelle on retrouve des étudiants de différents âges, compris entre 20 ans et 32 ans. A partir de cette donnée, on peut envisager l'hypothèse selon laquelle les plus âgés exercent une autre activité en dehors de l'école ceci pourra se vérifier ou s'infirmier à l'exploitation des réponses des candidats enquêtés.

Cette démarche par choix aléatoire des sujets révèle des informations détaillées qu'il convient de présenter dans un tableau avant d'en faire une analyse. Ces informations se présentent dans le tableau suivant :

Tableau n°9 : Répartition des enquêtés par sexe selon le régime d'étude

Sexe	Régime d'étude		
	Plein temps	Temps partiel	total
Masculin	8	2	10
Féminin	7	1	8
Total	15	3	18

Graphique n°3 : Répartition des enquêtés par sexe selon le régime d'étude



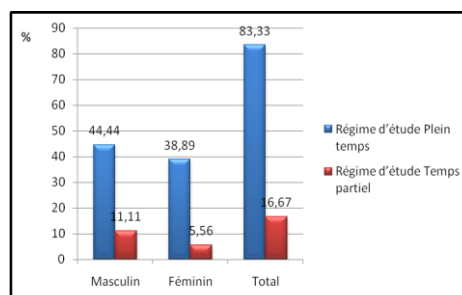
Le régime d'étude auquel on fait allusion dans ce travail traduit le mode de fréquentation de l'université par les enquêtés. Ce tableau assorti de graphique présente de façon chiffrée la population d'étudiants qui fréquentent à temps plein et à temps partiel.

A partir de ces données, on a pu ressortir les proportions d'enquêtés par sexe et selon le régime d'études. Le tableau et le graphique qui suivent en font une bonne illustration.

Tableau n°10 : Répartition en % des enquêtés par sexe selon le régime d'étude

Sexe	Régime d'étude		
	Plein temps	Temps partiel	Total
Masculin	44,44	11,11	55,56
Féminin	38,89	5,56	44,44
Total	83,33	16,67	100

Graphique n°4 : Répartition en % des enquêtés par sexe selon le régime



Il ressort de ces tableaux et graphiques que 83,33% d'étudiants dont 38,89 % de sexe féminin et 44,44% de sexe masculin fréquentent à plein temps. En outre, on observe que le régime d'étude à temps partiel est beaucoup plus l'apanage des étudiants de sexe masculin (11,11%) qui s'intéresseraient d'après leur déclaration à certaines activités (répétitions et autres).

V- 1-2 Identification des personnes ressources enquêtées

On a eu des échanges avec des recruteurs (chefs d'entreprises), les professionnels des métiers en rapport avec la gestion des entreprises et les organismes de placement à l'instar du FNE (Fond National de l'Emploi). L'expertise des agents de placement a été d'un apport très significatif et a permis au chercheur de mieux maîtriser la problématique de l'employabilité.

On s'est rendu au Fond National de l'Emploi le vendredi seize janvier deux mille quinze, où le Directeur régional nous a donné rendez-vous pour le lundi qui suivait (le lundi 19 janvier 2015). Ce rendez-vous a été honoré par les deux parties. Nous sommes arrivés au FNE à quatorze heures et trente minutes et avons trouvé que le Directeur recevait des usagers à son bureau. Ses secrétaires nous ont installés dans la salle d'attente pendant environ une heure. Mais il faut dire qu'après ce concours de patience, l'entretien s'est très bien déroulé avec le Directeur qui nous a ensuite référé à un Conseiller emploi en nous remettant une note écrite sur les aspects à approfondir.

En fin de compte, on a eu droit à deux entretiens au lieu d'un seul. Les questions abordées lors des deux entretiens étaient les mêmes.

Tableau n°11 : Présentation des personnes ressources en fonction des questions abordées

ENQUETES	SEXE	Questions abordées par l'enquête dans le guide d'entretien
DAC (Directeur de l'Agence Centrale) du FNE	Masculin	QPR1 ; QPR2 ; QPR3 ; QPR4
Conseiller Emploi	Masculin	QPR1 ; QPR2 ; QPR3 ; QPR4

A partir de ce tableau, on remarque que les deux personnes ressources étaient tous de sexe masculin, et se sont prononcées sur toutes les questions du guide d'entretien.

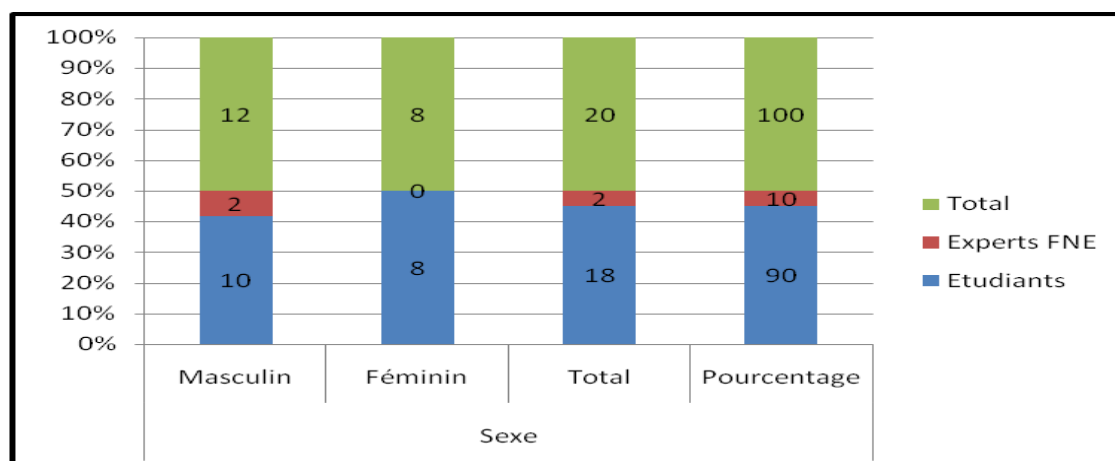
V- 1-3 Identification de tous les enquêtés

Les enquêtés étaient constitués d'une part des étudiants de niveau Master 1 de la filière A.G.E. de l'Université de Yaoundé 2 et d'autre part des experts du Fond National de l'Emploi. Les tableaux et les graphiques suivant présentent l'ensemble de la population enquêtée au cours de cette étude.

Tableau n°12: Présentation de la population totale enquêtée par sexe et par pourcentage

Population enquêtée	Sexe			
	Masculin	Féminin	Total	Pourcentage
Etudiants	10	08	18	90
Experts FNE	02	00	02	10
Total	12	08	20	100

Graphique n°5: Présentation de la population totale enquêtée par sexe



A partir des données de ce tableau, on peut donner les pourcentages de participation par catégories d'enquêtés.

V-2 PRESENTATION DES DONNEES DE L'ENQUETE

Avant de présenter les données de l'enquête, il convient de rappeler les principes qui ont guidé cette démarche méthodologique.

V-2-1 Principes méthodologiques respectés

- La règle de l'exhaustivité ;
- La règle d'homogénéité ;
- La règle de pertinence ;

V-2-2 Présentation et récapitulation des données de l'enquête auprès des étudiants

A partir d'un guide d'entretien construit à l'effet de la collecte de données, les informations ont été recueillies puis transcrites manuellement et reportées sous forme des tableaux comme suit

V-2-2 -1 THEME N°1 : Types de filières et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises

Tableau n°13: Présentation des extraits des propos des candidats au thème n°1 (Type de filières offertes et employabilité des étudiants)

N° et lettre initiale du sexe	Q1 : Types de filières dominantes	Q2 : Avis sur la professionnalisation des enseignements	Q3 : Filières directement portées vers l'emploi	Q4 : la filière AGE et opportunités d'emploi
1 m	Généralisantes	Je ne pourrais pas me prononcer	Filières professionnelles parce que plus pratiques	Non
2 f	Généralisantes	Bonne idée si elle est effective	Filières professionnelles parce que la pratique prime sur la théorie	Oui car l'économie est capitale dans un pays
3 f	Généralisantes	C'est impératif et permet l'adaptation dans le monde du travail	Filières professionnelles parce qu'elles permettent d'avoir les compétences professionnelles et une bonne	Pas forcément car il faut créer un emploi, faire des concours, être recruté

			formation	
4 f	Généralisantes	Je ne pourrais pas me prononcer	Filières professionnelles pratiques et donnent les possibilités d'employabilité	Oui car trait au secteur informel
5 m	Généralisantes	Très normative, pas de stage, pas de formation sur le tas	Gestion et administration, gestion des entreprises (les unités d'enseignement contribuent à la professionnalisation même si elles ne sont pas pratiques.	Oui si on considère la flexibilité de l'environnement des emplois
6 m	Généralisantes	Bonne idée mais manque de pratique	Comptabilité approfondie, marketing, gestion des ressources humaines (parce que retrouvées en entreprise)	Rien ne le garantit
7 m	Généralisantes	Je ne pourrais pas me prononcer	Administration et gestion des entreprises (parce qu'on demande plus de gestionnaires que d'économistes)	Non très théorique inadapté au marché de l'emploi
8 f	Généralisantes	Rapide adaptation des études	Administration et gestion des entreprises, Monnaie, banque et finance (parce que meilleur accessibilité aux emplois existants)	Oui car elle a trait aux qualifications recherchées en entreprise
9 m	Généralisantes	Bonne initiative mais retard dans la spécialisation des enseignements	Administration et gestion des entreprises (parce que les sciences de gestion sont facilement expérimentables en entreprise.	Oui peut mener facilement à l'emploi si on passe un dernier diplôme appelé expérience professionnelle
10 f	Généralisantes	Nécessité de professionnalisation effective (théorie +pratique)	Type professionnelle (parce que les étudiants appliquent leur savoir-faire acquis	Oui car comptabilité, finance et management se vivent dans toutes les entreprises

			lors des séances pratiques)	
11 m	Généralisantes	Elle amène les étudiants à avoir confiance en eux et à penser à s'auto employer, mais nous ne le vivons pas	Comptabilité, marketing, finance, management (les entreprises ont besoin d'une main d'œuvre qualifiée qui favorise la productivité et l'employabilité	Oui, mais à condition de professionnaliser vraiment la formation
12 m	Généralisantes	La professionnalisation des enseignements reste pour les filières dites professionnelles car aucune amélioration pour le reste	/	Oui car le but de la filière le permet et non parce que la qualité de la formation est critiquée
13 f	Généralisantes	Certains professeurs dispensent bien les cours, mais d'autres pas du tout, bref c'est pas mal	Administration et gestion des entreprises parce que ouvert à l'emploi	Oui car très pratique et on nous apprend à gérer les hommes
14 m	Généralisantes	Bien qu'elle vise à rendre pratique les cours théoriques des amphis, elle n'est pas effective	Filières de type professionnelles parce que les étudiants inscrits sont formés selon les réalités de l'entreprise au quotidien	Oui car il y'a possibilité de créer son entreprise ou d'être salarié
15 f	Généralisantes	Pas aussi développées que dans les universités privées ou professionnelles, tout est encore théorique	Administration et gestion des entreprises, économie parce que après le master 2, il suffit d'un stage pré emploi pour s'insérer au sein d'une organisation	Oui car stratégie personnelle de formation et d'approfondissement des notions ou théories reçues suffirait
16 f	Généralisantes	Je ne pourrais pas me prononcer	Filières de type professionnelles car elles nous mettent en contact direct avec le monde de l'emploi	Oui car il ya nécessité d'avoir un gestionnaire pour assurer la rentabilité d'une société
17 m	Généralisantes	Permet d'être prêt	Administration et	Oui, car lors du

		à l'emploi mais inexistant chez nous	gestion des entreprises car le gestionnaire est passe partout et travaille partout	stage pré emploi, il te permet d'être pratique sur ce que tu as appris
18 m	Généralisantes	La professionnalisation des enseignements est loin d'être une réalité dans notre faculté	Comptabilité et finance car elle est porteuse	Oui, elle est censée être professionnelle

Légende : m : enquêté de sexe masculin ; f : enquêtée de sexe Féminin

-Récapitulatif des réponses à la question Q1

Tableau n°14: Récapitulatif des avis des étudiants sur les types de filières dominants

Avis	Effectifs			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	Total
Filières professionnalisantes ou classiques	8	10	18	100
Filières professionnelles	0	0	0	0
total	8	10	18	100

On remarque à partir de ce tableau que la totalité des enquêtés trouvent les filières classiques (généralisantes) dominantes dans l'offre de formation universitaire malgré ce que l'on pense depuis l'adoption du système LMD au Cameroun.

-Récapitulatif des réponses à la question Q2

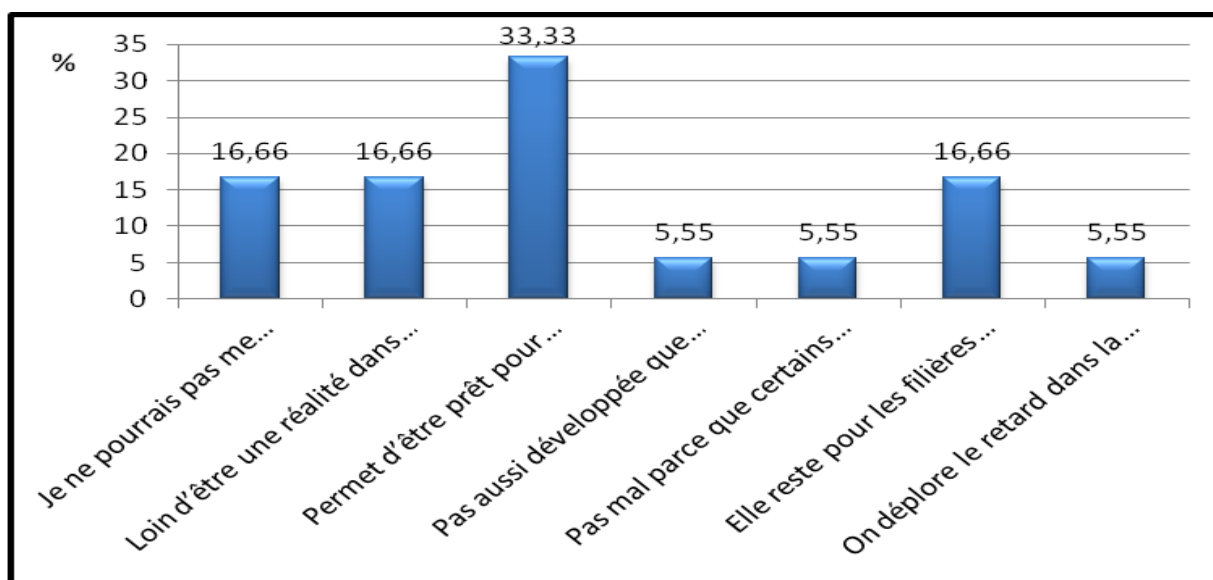
A la question de savoir quel est l'avis des étudiants sur la professionnalisation des enseignements dans leur filière, on a recueilli des avis dont on a pu en faire des regroupements dans un tableau assorti de graphique de la manière suivante :

Tableau n°15 : Récapitulatif des avis sur la professionnalisation

Avis	Effectifs	Pourcentage (%)
Je ne pourrais pas me prononcer	03	16,66
Loin d'être une réalité dans notre Faculté	03	16,66
Permet d'être prêt pour l'emploi, mais inexistante	06	33,33
Pas aussi développée que dans les universités privées	01	5,55
Pas mal parce que certains enseignants enseignent très bien	01	5,55
Elle reste pour les filières professionnelles	03	16,66
On déplore le retard dans la spécialisation	01	5,55
Total	18	100

Ce tableau s'illustre par le graphique qui suit :

Graphique n°6 : Récapitulatif des avis sur la professionnalisation



On remarque que la plupart des réponses témoignent d'un manque de professionnalisation dans la filière concernée par notre étude. Ainsi, 16,66 % d'étudiants n'ont rien pu dire de la professionnalisation dans leur filière, ce qui traduit de leur part une sorte d'ignorance des objectifs du système d'enseignement supérieur à l'ère du LMD à savoir rendre l'étudiant capable de se vendre (Vendre ses compétences) auprès d'une entreprise. 16,66 % affirment qu'elle est loin d'être une réalité dans leur faculté ; 33,33% pensent que la professionnalisation des enseignements est une nécessité, mais encore inexistante dans leur filière. 5,55 % des enquêtés pensent que la professionnalisation n'est pas aussi développée qu'elle l'est dans les universités privées et dans les IPES. 5,55% encore pense qu'elle n'est pas mal parce que certains professeurs enseignent très bien. 16,66% pensent que la professionnalisation ne concerne que les filières professionnelles et

rien d'autre. 5,55% relèvent le retard dans la spécialisation qui oblige les étudiants à faire forcément des longues études pour pouvoir espérer trouver facilement un emploi stable.

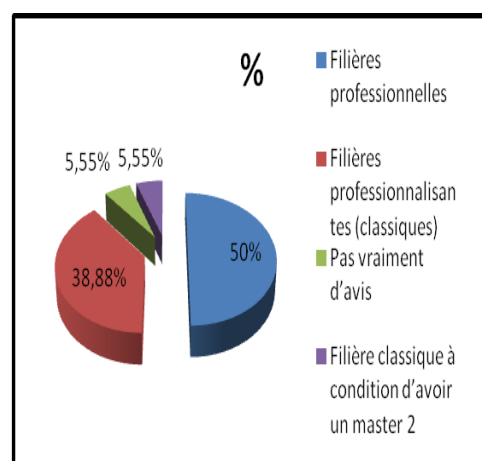
-Récapitulatif des réponses à la question Q3

Un tableau assorti de graphique a été construit à l'effet de rendre plus lisible les différents taux selon la similitude entre les réponses des enquêtés.

Tableau n°16: Récapitulatif des avis sur les filières directement portées vers les emplois

Avis	Effectifs	%
Filières professionnelles	09	50%
Filières professionnalisantes (classiques)	07	38,88%
Pas vraiment d'avis	01	5,55%
Filière classique à condition d'avoir un master 2	01	5,55%
Total	18	100

Graphique n°7: Récapitulatif des avis sur les filières directement portées vers les emplois



On peut remarquer ici d'après les avis des étudiants enquêtés que 50% pensent que les filières professionnelles sont celles qui mènent directement à l'emploi, suivies des filières classiques dont le taux de réponses favorables est de 38,88 %. 5,55% sont restés sans avis, tandis que 5,55% pensent que les filières professionnalisantes (classiques) conduisent directement à l'emploi à condition pour l'étudiant d'obtenir un master 2 dans son domaine.

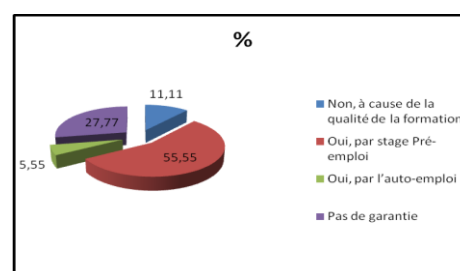
-Récapitulatif des réponses à la question Q4

Par souci de visibilité et de lisibilité, un tableau assorti de graphique permettra de ressortir les pourcentages par types de réponses recueillis.

Tableau n°17 : Pourcentage des réponses à propos des opportunités d'emplois avec la filière AGE

Avis	Effectifs	%
Non, à cause de la qualité de la formation	2	11,11
Oui, par stage Pré-emploi	10	55,55
Oui, par l'auto-emploi	01	5,55
Pas de garantie	05	27,77
Total	18	100

Graphique n°8 : Pourcentage des réponses à propos des opportunités d'emplois avec la filière AGE



Il ressort du tableau et du graphique ci-dessus que 5,55 % d'étudiants enquêtés penchent à une possibilité de s'auto employer ; 55,55% pensent à un emploi salarié ; 27,77 sont incertains sur leur avenir professionnel et 11,11% critiquent la qualité de la formation.

Après avoir présenté et récapitulé les réponses au thème N°1 qui portait sur l'impact des types de filières sur l'employabilité des étudiants, il faut à présent en faire autant avec celles du thème n°2.

V-2-2-2 THEME N°2 : Qualité des contenus des programmes de formation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises

On procèdera de la même manière que dans le premier thème à savoir présenter d'abord dans un tableau l'essentiel des propos des étudiants avant d'en procéder à un résumé sous la forme d'un récapitulatif.

Tableau n°18 : Extraits de réponses des candidats au thème n°2 (Qualité des contenus des programmes offerts et niveau d'employabilité des étudiants)

N° du répondant	Q5 : congruence entre les cours magistraux et les besoins du marché de l'emploi	Q6 : TD	Q7 : stages	Q8 : Chance de trouver un emploi
1	Peu satisfaisante car fort effectif	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Peu élevée
2	Peu satisfaisante car les cours magistraux ne suffisent pas. il faut faire la recherche car les entreprises veulent les personnes bien formées	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
3	Pas du tout satisfaisant car tout baccalauréat peut s'inscrire	Oui, peu satisfaisante car problème d'effectifs	Non	Peu élevée
4	Pas du tout satisfaisant car très théoriques sans rapport avec les emplois	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Très élevée
5	Peu satisfaisant car dépend de la capacité de chaque étudiant à bien se former	Oui, pas du tout satisfaisante	Non	Pas du tout élevée
6	Très satisfaisant car les cours suivent l'idéologie de ce qu'on retrouve sur le terrain des affaires	/	Non	Très élevée
7	Pas du tout satisfaisant car il n'y a pas de stage avant l'obtention du diplôme	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
8	Peu satisfaisante car les	Oui, mais pas à tous les	Non	Très élevée

	cours sont parfois mal dispensés	niveaux, peu satisfaisants		
9	Peu satisfaisante car une filière de gestion avec 6 mois de cours uniquement handicape l'étudiant	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Peu élevée
10	Peu satisfaisante car il est important de faire la théorie et la pratique	Oui, pas du tout satisfaisante	Non	Peu élevée
11	Peu satisfaisant car le marché de l'emploi a besoin des professionnels et des hommes éduqués	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
12	Peu satisfaisants car la théorie sans la pratique ne permet pas suffisamment d'être apte	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
13	Peu satisfaisant	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Peu élevée
14	Peu satisfaisant car seul le volet théorique est enseigné	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Très élevée
15	Peu satisfaisant car aucune pratique	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
16	Peu satisfaisante car les heures de cours sont de courte durée avec des enseignements théoriques	Oui, peu satisfaisante	Non	Peu élevée
17	Très satisfaisante car les cours théoriques sont très bien dispensés. l'étudiant doit se compléter aussi.	Oui, mais pas à tous les niveaux, peu satisfaisants	Non	Très élevée
18	Pas du tout satisfaisante à cause de l'inadéquation des cours magistraux avec l'emploi	Oui, pas du tout satisfaisante	Non	Peu élevée

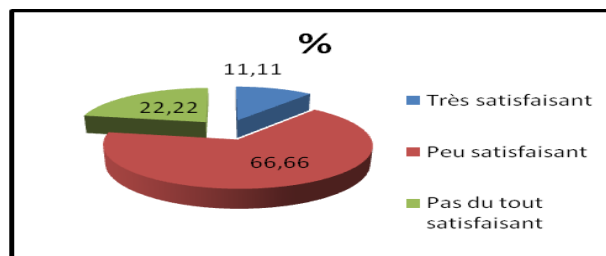
-Récapitulatif des réponses à la question Q5

Pour des soucis de lisibilité, on présentera ces réponses en pourcentage dans un tableau assorti de graphique.

Tableau n°19 : Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des Cours Magistraux

Avis	Effectifs	Pourcentage
Très satisfaisant	02	11,11
Peu satisfaisant	12	66,66
Pas du tout satisfaisant	4	22,22
Total	18	100

Graphique n°9: Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des Cours Magistraux



Le tableau ci-dessus donne le pourcentage des niveaux de satisfaction des étudiants enquêtés. Ainsi, près d'un quart de la population d'étudiants enquêtés soit 22,22% ne sont pas du tout satisfaits de la congruence des contenus des cours magistraux avec les besoins du marché de l'emploi. Les raisons varient et ont peu entendu : « Ces cours sont très théoriques sans rapport avec les emplois, une filière de gestion avec six mois de cours uniquement pour une année de master handicape l'étudiant, n'y a pas de stage avant l'obtention du diplôme ».

A côté de ceux-là, une autre catégorie semble trouver les cours magistraux peu satisfaisants c'est-à-dire acceptable par rapport aux besoins du terrain. Ici, on enregistre un taux de réponses favorable à cette modalité c'est-à-dire de 66,66%.

Enfin, on a une infime partie d'étudiants soit 11,11% de l'échantillon d'étudiants qui trouvent que les cours magistraux sont très satisfaisants. Pour ces derniers, les raisons évoquées sont les suivantes : les cours théoriques sont très bien dispensés et permettent à l'étudiant de se compléter lui-même ; ces cours suivent la logique de ce que l'on retrouve sur le terrain des affaires.

-Récapitulatif des réponses à la question Q6

Cette question renseignait le chercheur sur l'existence, l'effectivité et l'impact des travaux dirigés sur les apprentissages dans la filière AGE. Les réponses ont été à plusieurs volets :

1^{er} volet : Concernant l'existence des TD, tous ont affirmé que ces TD existent, mais seulement aux niveaux inférieurs L1 (première année de Licence) et L2 (deuxième année de Licence), jamais en Master.

D'où le tableau suivant :

Tableau n°20: Avis des étudiants sur l'effectivité des Travaux Dirigés

Avis des étudiants	Effectif	Pourcentage %
Les TD ne se font pas en Master 1	18	100
Les TD se faisaient pendant le tronc commun aux niveaux 1 et 2	18	100

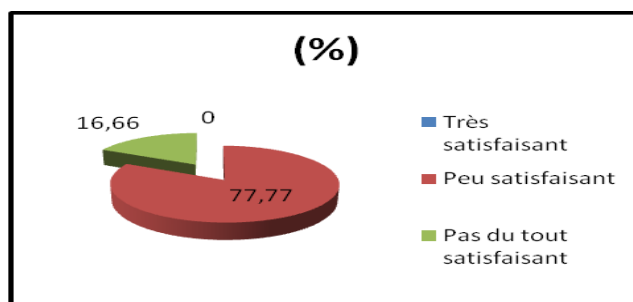
Ce tableau traduit l'unanimité des enquêtés sur la non existence des travaux dirigés dans leur niveau et filière de formation.

2^{ème} volet : ici il était question pour les enquêtés d'apprécier l'impact des travaux dirigés sur les apprentissages de l'étudiant à travers le niveau de satisfaction de celui-ci. Les réponses recueillies ont été consignées dans le tableau de la manière suivante :

Tableau n°21: Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des TD

Niveau de satisfaction	Effectifs	Pourcentage (%)
Très satisfaisant	00	00
Peu satisfaisant	14	77,77
Pas du tout satisfaisant	03	16,66
Total	18	100

Graphique n°10 : Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des TD



Le tableau et le graphique ci-dessus donnent le niveau de satisfaction des étudiants par rapport aux travaux dirigés qu'ils ont dans les niveaux inférieurs (L1, L2). Ici, on remarque que 77,77% d'enquêtés trouvent les TD peu satisfaisants ; 16,66% les trouvent pas du tout satisfaisants et 00% très satisfaisants.

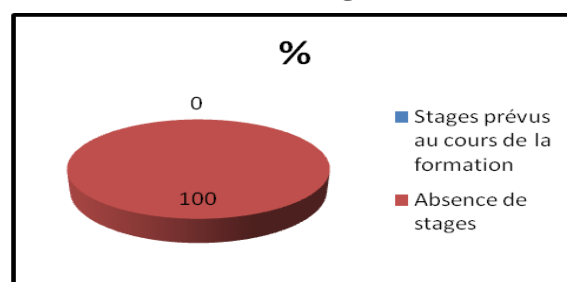
-Récapitulatif des réponses à la question Q7

La question Q7 porte sur l'existence des stages pratiques et leur impact sur la professionnalisation des enseignements. Ici on remarque que tout le monde a répondu par la négative comme le montre d'ailleurs le tableau et le graphique suivant :

Tableau n°22: Présentation en pourcentage des avis sur l'existence des stages

Avis des étudiants	Effectifs	%
Stages prévus au cours de la formation	00	00
Absence de stages	18	100
Total	18	100

Graphique n°11: Présentation en pourcentage des avis sur l'existence des stages



Au regard des données qui figurent dans le tableau et dans le graphique ci-dessus, on comprend que les stages pratiques ne font pas partie des activités de formation dans la filière faisant l'objet de notre étude ; ce qui exclue le deuxième volet de la question sur leur appréciation par rapport aux objectifs de professionnalisation poursuivis par l'université aujourd'hui.

Qu'en est-il des chances de trouver un emploi si l'on se réfère uniquement à la qualité des contenus des programmes de formation ? Les réponses ont été recueillies et feront l'objet d'une présentation quasi exhaustive sous forme de récapitulatif.

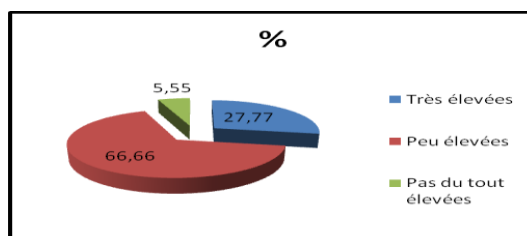
-Récapitulatif des réponses à la question Q8

Cette question en rapport avec les chances de l'étudiant de trouver un emploi interpellait chaque enquêté à se prononcer sans état d'âme et ceci sur le niveau d'employabilité en fonction du centre d'intérêt étudié (Qualité des contenus des programmes de formation). Alors, les pourcentages de réponses ont été calculés et présentés dans le tableau et graphique ainsi qu'il suit :

Tableau n°23: Présentation en pourcentage des avis sur les chances de trouver un emploi en fonction de la qualité des contenus des programmes

Chances de trouver un emploi	Effectifs	pourcentage
Très élevées	05	27,77
Peu élevées	12	66,66
Pas du tout élevées	01	5,55
Total	18	100

Graphique n°12 : Présentation en pourcentage des avis sur les chances de trouver un emploi en fonction de la qualité des contenus des programmes



Ce tableau assorti de graphique renseigne sur l'impact de la qualité des contenus des programmes sur les chances des étudiants enquêtés de trouver un emploi en relation avec leur formation académique. Ainsi, 66,66 % pensent que leurs chances sont peu élevées ; 27,77% pensent que leurs chances sont très élevées tandis que 5,55% estiment que leurs chances ne sont pas du tout élevées.

Après avoir épuisé les deux premiers thèmes de notre travail, il ne reste plus qu'à entamer les deux derniers qui portent respectivement sur les conditions d'éligibilité à la formation et la qualité des procédures d'évaluation.

V-2-2-3 THEME N°3 : Conditions d'éligibilité à la formation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises

Après avoir présenté les entretiens, il sera question par la suite de les récapituler.

A ce niveau, les tableaux et les graphiques semblent très efficaces par souci de lisibilité. Ainsi, les entretiens retranscrits nous donnent les phrases rangées dans le grand tableau suivant :

Tableau n°24: présentation des extraits de réponses des candidats au thème n°3 (conditions d'éligibilité à la formation et employabilité des étudiants)

N° du répondant	Q9 : modalité d'inscription	Q10 : conditions d'accès à la formation	Q11 : conditions de sélection et impact sur l'employabilité
1	Inscription simple	Très souple	Non
2	Inscription simple	Peu souple	Non
3	Inscription simple	Très souple car tout camerounais ayant un baccalauréat compatible peut s'inscrire	Oui car on se dit que comme il y'a du monde, c'est une formation pas adéquate
4	Inscription simple	Très souple car peu coûteux, facile, moins de conditions	Non
5	Inscription simple	Très souple car les conseillers d'orientation ne guident pas les choix des étudiants	Oui parce que à la base, le choix n'est pas sûr et la formation mauvaise
6	Inscription simple	Peu souple	Oui parce qu'on choisit en fonction du besoin entrepreneurial
7	Inscription simple	Très souple car il n'y a aucune exigence de performance dans quelques matières, entrée libre	Oui à cause des aprioris sur certaines matières
8	Inscription simple	Peu souple, car pas de spécificité dans la filière dès l'inscription	Non
9	Inscription simple	Très souple car la formation du secondaire n'est pas prise en compte de façon rigoureuse	Oui, parce que la formation est bonne
10	Inscription simple	Pas du tout souple car trop tracassant, les services ne se trouvant pas au même endroit	Non
11	Inscription simple	Peu souple car les effectifs sont trop élevées par rapport aux infrastructures	Non
12	Inscription simple	Très souple parce qu'on requiert un certain niveau de base	Non
13	Inscription simple	Très souple	Oui
14	Inscription simple	Peu souple car inscription physique sur plusieurs jours, absence d'informatisations	Non
15	Inscription simple	Peu souple	Oui parce qu'il y'a la compétition dans le monde de l'emploi

16	Inscription simple	Peu souple, je ne pourrais me prononcer	Oui parce que l'on choisit les meilleurs
17	Inscription simple et étude de dossier	Très souple dans la mesure où on fréquente seulement jeudi et vendredi	Oui
18	Inscription simple	Pas du tout souple	Non

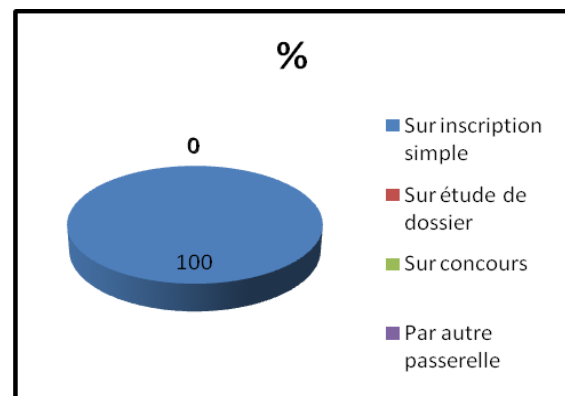
-Récapitulatif des réponses à la question Q9

Cette question s'intéresse aux modalités ou aux conditions à remplir pour s'inscrire à la faculté des sciences économique et de gestion et plus particulièrement en sciences de gestion. Suite à l'exploitation de notre fichier audio, les propos des enquêtés ont été retranscrits, organisés et récapitulés dans un tableau assorti de graphique comme suit :

Tableau n°25: Avis des étudiants sur les conditions d'admission dans la filière

Avis des étudiants	Effectifs	pourcentage
Sur inscription simple	18	100
Sur étude de dossier	00	00
Sur concours	00	00
Par autre passerelle	00	00
Total	18	100

Graphique n°13: Avis des étudiants sur les conditions d'admission dans la filière



Le tableau et le graphique ci-dessus ci-dessus font état de 100% de réponse en faveur de l'inscription simple, et 00% pour toutes les autres modalités d'admission connues (concours, étude de dossier, autres passerelles).

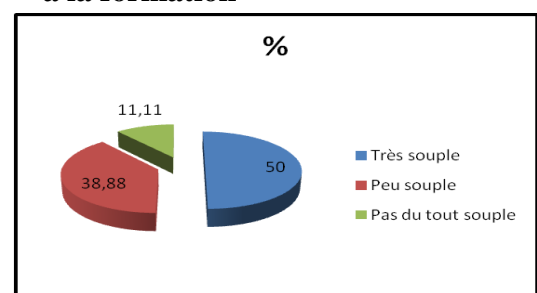
-Récapitulation des réponses à la question Q10

Cette question donnait la latitude à l'étudiant d'apprécier les conditions d'accès à la formation en AGE. Ainsi, les avis ont été récoltés et récapitulés de la manière suivante :

Tableau n°26: Appréciation en pourcentage des conditions d'éligibilité à la formation

Appréciation	Effectifs	Pourcentage
Très souple	09	50
Peu souple	07	38,88
Pas du tout souple	02	11,11
Total	18	100

Graphique n°14: Appréciation en pourcentage des conditions d'éligibilité à la formation



Les conditions d'éligibilité (la sélectivité à l'entrée de ce dispositif de formation) sont selon 50% d'enquêtés très souples ; elles sont peu souples selon 38,88% d'enquêtés et pas du tout souple pour les 11,11% de l'échantillon des étudiants concernés par la recherche.

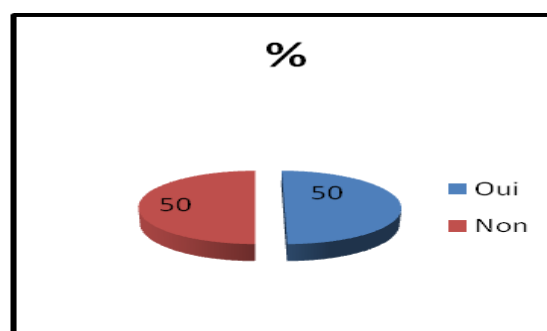
-Récapitulation des réponses à la question Q11

A travers cette question Q11, l'étudiant doit nous dire si les conditions de sélection dans cette filière peuvent avoir un impact sur ses chances de trouver un emploi après sa formation. A ce moment, une justification de sa réponse est requise. Comme précédemment, ces réponses et avis ont été récapitulés dans un tableau assorti de graphique ainsi qu'il suit :

Tableau n°27: Avis sur l'impact des conditions d'éligibilité à la formation sur les chances de trouver un emploi à la fin de la formation

Avis	Effectifs	Pourcentage
Oui	09	50
Non	09	50
Total	18	100

Graphique n°15 : Avis sur l'impact des conditions d'éligibilité à la formation sur les chances de trouver un emploi à la fin de la formation



On observe dans ce tableau et dans ce graphique une parité au niveau des taux des différentes réponses et avis émis. Ce qui laisse croire que ce facteur n'est pas à négliger dans cette étude.

V-2-2-4 THEME N°4 : Qualité des procédures d'évaluation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises

Ce thème s'intéresse aux différentes activités pédagogiques qui ont cours à l'université et dont la finalité est d'évaluer les connaissances et les performances des étudiants. Il revenait à chaque enquêté d'évaluer la qualité de ses activités pédagogiques au plan de leur mise en œuvre. Des entretiens ont été réalisés et transcrits, les avis recueillis lors de ces entretiens ont également été récapitulés. Après avoir présenté les entretiens dans leur forme brute, il sera question par la suite de les dépouiller afin de décliner les taux de réponses des différents participants par indicateurs abordés. Le tableau suivant présente les réponses aux différents points abordés.

**Tableau n°28 présentation des extraits de réponses des candidats au thème n°4
(Qualité des procédures d'évaluations et niveau d'employabilité des étudiants)**

N° du répondant	Q12 : évaluations continues	Q13 : Exposés	Q14 : examens écrits terminaux à la fin de chaque niveau d'étude	Q15 : Evaluation sur les TPE
1	Oui, peu pertinentes car les évaluations continues ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui	Non
2	Oui, peu pertinentes car les évaluations continues ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents parce qu'évalue le niveau réel de l'étudiant	Non
3	Oui, peu pertinentes parce que les cours sont incomplets	Non, mais plutôt en L1 et L2 peu pertinents, manque de culture des correcteurs	Oui, peu pertinents car les cours dispensés sont incomplets mais font objet de l'évaluation	Non
4	Oui, peu pertinentes car les évaluations continues ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents	Non
5	Oui, peu pertinentes parce qu'il y'a reconduction d'épreuves	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents dans la mesure où elles évaluent la performance	Non
6	Oui, très pertinentes parce que les sujets sont bien compris	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui	Non
7	Oui, peu pertinentes	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, peu pertinents car il y'a plus de pièges que la nécessité de performance	Non
8	Oui, très pertinentes car les questions sont en rapport avec les cours dispensés	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents parce que très décisives pour la réussite et pour le passage	Non
9	Oui, peu pertinentes car les évaluations continues ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2, très pertinentes,	Oui, très pertinents car les évaluations sont faites sur la base des cours reçus	Non

		les thèmes sont choisis par les enseignants		
10	Oui, peu pertinentes car les évaluations continus ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents, les enseignants donnent ce qui est dans le cours	Non
11	Oui, peu pertinentes, il n y a pas de régularité	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents	Non
12	Oui, peu pertinentes parce qu'il n'ya pas d'évaluations sans formation	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui	Non
13	Oui, peu pertinentes car les évaluations continus ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, pas du tout pertinents car les épreuves reviennent trop	Non
14	Oui, peu pertinentes car les évaluations continus ne se font pas dans toutes les matières et à tous les niveaux	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents car les épreuves portent sur les enseignements dispensés	Non
15	Oui, très pertinentes	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, peu pertinents, parce qu'il trop de tricheries, la note ne reflète pas toujours les compétences	Non
16	Oui	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents car les examens sont en rapport avec les cours magistraux	Non
17	Oui	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, très pertinents	Non
18	Oui, peu pertinentes, les chargés de TD sont moins compétents	Non, mais plutôt en L1 et L2	Oui, aucune appréciation,	Non

A partir des réponses qui figurent dans ces entretiens, on peut déduire que les questions du guide d'entretien au niveau de ce thème comportaient beaucoup de questions ouvertes.

Récapitulatif des réponses à la question Q12

Un décompte a été fait, les réponses ont été regroupées en fonction de leur ressemblance et on se propose d'en donner les taux dans les tableaux et graphiques qui vont suivre.

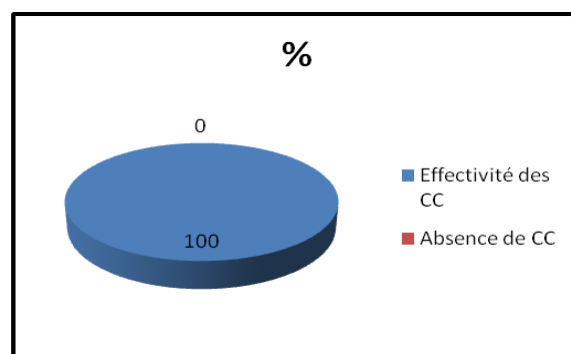
Cette question comporte deux volets :

1^{er} volet : l'existence ou non dans les différents types d'évaluations « les évaluations continues », communément appelés Contrôles continus ou plus familièrement CC par les étudiants. A ce premier volet, les réponses étaient à 100% affirmatives ; d'où le tableau assorti de graphique suivant :

Tableau n°29: pourcentage des réponses sur l'existence des CC

Réponses	Effectifs	%
Effectivité des CC	18	100
Absence de CC	00	00
total	18	100

Graphique n°16: pourcentage des réponses sur l'existence des CC



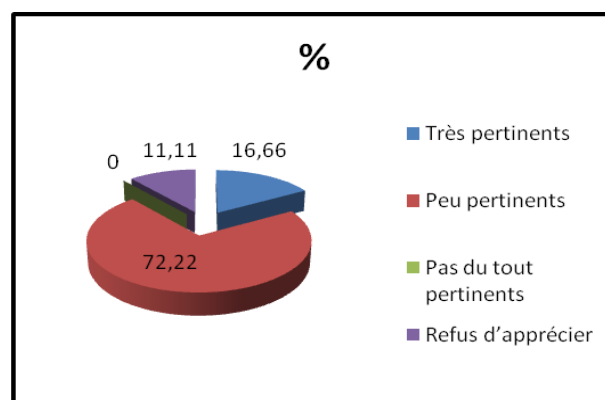
La totalité des enquêtés affirment qu'il y a des contrôles continus au cours de la formation, mais de leurs propos, il ressort que ces CC ne sont pas effectifs dans toutes les Unités d'enseignement encore moins à tous les niveaux d'études.

2^{ème} volet : il fallait que l'étudiant apprécie la pertinence de ces CC sur la formation et la certification de l'étudiant. Les avis ont été recueillis et récapitulés comme suit :

Tableau n°30: Appréciation de la pertinence des CC

Avis sur les CC	Effectifs	%
Très pertinents	03	16,66
Peu pertinents	13	72,22
Pas du tout pertinents	00	00
Refus d'apprécier	02	11,11
Total	18	100

Graphique n°17: Appréciation en pourcentage de la pertinence des CC



Il ressort de ce tableau que 16,66% des enquêtés estiment que les CC sont très pertinents ; 72,22% les estiment peu pertinents ; 00% pas du tout pertinents. 11,11% d'enquêtés ont purement et simplement refusé d'en donner une appréciation.

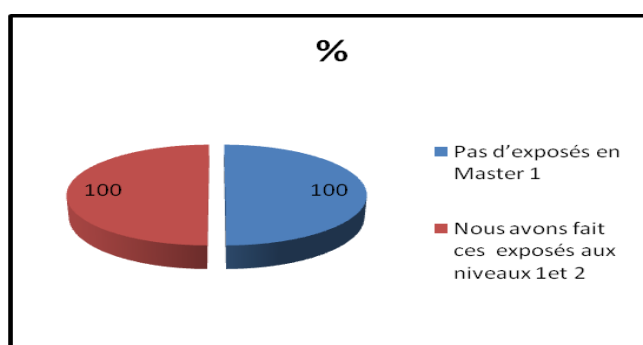
-Récapitulatif des réponses à la question Q13

Cette question portait sur la présentation ou non des exposés comme mode d'évaluation de l'étudiant. Ici, les étudiants ont affirmé à 100% qu'il n'y a pas d'exposés dans les modes d'évaluation. Sinon ils reconnaissent avoir fait des exposés aux niveaux 1 et 2. D'où le tableau assorti de graphique suivant :

Tableau n°31: Avis sur la présentation des exposés

Avis	Effectifs	%
Pas d'exposés en Master 1	18	100
Nous avons fait ces exposés aux niveaux 1 et 2	18	100
Total	18	100

Graphique n°18: Avis sur en pourcentage sur la présentation des exposés



Il ressort du tableau et graphique ci-dessus que les exposés ne se pratiquent pas en master 1, mais aux niveaux inférieurs 1 et 2. Toutefois il faut dire que l'appréciation de la pertinence de ces exposés est mitigée, car la plupart d'enquêtés ne voulaient pas se prononcer sur leur qualité. Le moins qu'on puisse dire ici c'est que les deux enquêtés qui ont commenté à propos pensent : pour le premier, les exposés étaient très pertinents parce que les sujets étaient choisis par les enseignants et en rapport avec l'objet du cours ; la deuxième personne par contre estime que c'était peu pertinent du fait du manque de corrections appropriées (explicitées) au sujet proposés.

-Récapitulatif des réponses à la question Q14

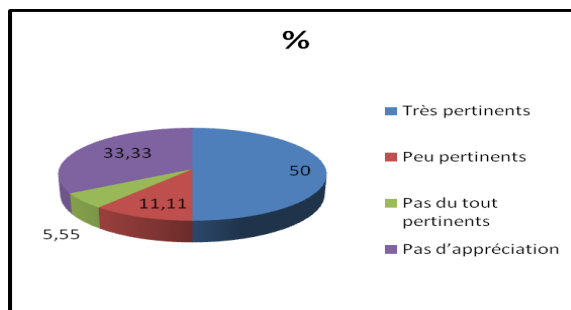
Cette question qui a semblé un peu technique pour les étudiants a été tout simplement expliquée. Il était juste question de savoir si à la fin de chaque niveau d'étude on procédait aux évaluations écrites de passage. Ici les réponses étaient apparemment évidentes. Alors, de façon effective, les réponses étaient à 100% affirmatives. Toutefois, il fallait apprécier leur pertinence.

Les avis ont été recueillis et récapitulés dans un tableau assorti de graphique comme nous pouvons voir ci-dessous.

Tableau n°32: Avis sur la pertinence des examens écrits terminaux

Examens écrits terminaux	Effectifs	%
Très pertinents	09	50
Peu pertinents	02	11,11
Pas du tout pertinents	01	5,55
Pas d'appréciation	06	33,33
Total	18	100

Graphique n°19: Avis en pourcentage sur la pertinence des examens écrits terminaux



D'après le tableau et le graphique ci-dessus, 50% d'enquêtés estiment que les examens écrits terminaux sont très pertinents ; 11,11% estiment qu'ils sont peu pertinents ; 5,55 % affirment qu'ils ne sont pas du tout pertinents ; 33,33% n'en donnent aucune appréciation.

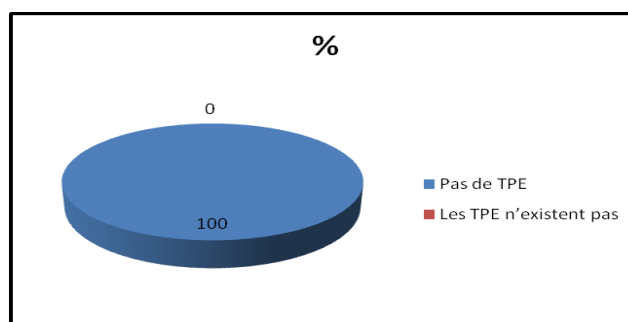
La dernière question du guide d'entretien s'intéresse aux travaux personnels de l'étudiant (TPE) comme un autre moyen d'évaluation. A ce niveau, la question avait deux volets à savoir : un volet concernant l'existence de ce mode d'évaluation et le deuxième volet sur l'appréciation de ce mode d'évaluation.

En ce qui concerne l'existence des TPE, tous les candidats affirment ne pas connaître ce mode d'évaluation ; d'où l'absence d'appréciation. Cela peut se représenter dans le tableau assorti de graphique suivant :

Tableau n°33: Avis en pourcentage sur l'existence des TPE comme mode d'évaluation

Avis sur les TPE	Effectifs	%
Pas de TPE	18	100
Les TPE n'existent pas	00	00
Total	18	100

Graphique n°20: Avis en pourcentage sur l'existence des TPE comme mode d'évaluation



Les travaux personnels de l'étudiant en tant qu'innovation apportée par le système LMD à l'université camerounaise ne sont pas encore connus dans la formation des étudiants de la filière AGE à l'université de Yaoundé 2.

Après avoir présenté les données recueillies auprès des étudiants en tant que population cible de cette étude, il convient de présenter celles collectées auprès des personnes ressources.

On sait en effet qu'au moment de l'analyse du corpus de données, le chercheur « qualitatif » est en mode de quête de sens. Non pas du sens commun visible dans l'action ou le discours, mais du sens reconstruit à travers les détours de l'introspection et de l'explicitation de l'implicite du discours des sujets et des zones d'ombre dans l'action. Le chercheur explicitera ce sens à lui-même et à quelques destinataires.

V-2-3 Présentation des données de l'enquête auprès des personnes ressources

Afin de procéder plus tard à l'analyse de la pertinence de l'offre de formation universitaire dans les filières d'études du domaine des services aux entreprises, et plus particulièrement la filière AGE, il a été jugé impertinent de mener l'enquête auprès des étudiants uniquement. Ainsi, on s'est rapproché des personnes susceptibles de mieux nous renseigner du haut de leur statut d'expert sur les questions d'employabilité. On s'est rendu au Fond National de l'Emploi où on a eu deux entretiens très significatifs.

Tableau n°34: Entretiens avec les responsables du FNE

	QPR1 : Avis sur la perception qu'ont les entreprises sur les diplômés en administration et gestion des entreprises.	QPR2 : avis des recruteurs sur l'existence ou non d'une différence fondamentale entre le diplôme du public et ceux du privé	QPR3 : causes de l'employabilité difficile des étudiants du domaine de la gestion des entreprises	QPR4 : solutions en vue de l'amélioration de l'employabilité par l'offre de formation
DAC FNE (Directeur D'Agence Centrale) Ingénieur Méthode	<i>Je crois que la filière en elle-même n'a pas de problème, c'est d'ailleurs son intitulé qui fait rêver les étudiants qui la choisissent. Les entreprises sont tout simplement à la recherche des candidats compétents. Ces entreprises nous donnent dans la plupart de temps le profil des candidats recherchés. Mais très souvent ces</i>	<i>Il n'existe pas une différence fondamentale entre les diplômes obtenus dans les Université d'Etat et ceux obtenus dans les universités privées et IPES, car malgré le fait qu'on croit que l'université ne forme pas bien ses étudiants, il faut reconnaître que la formation est aussi une affaire de décision</i>	<i>Le problème d'employabilité au Cameroun reste et demeure un problème psychologique. il faut comprendre qu'à un certain niveau de connaissance, on doit pouvoir évoluer partout. Mais Les parents mettent dans la tête de leurs enfants qu'ils seront DG de sociétés sans connaître la société en question, ils</i>	<i>Ne pas exclure les professeurs à col blanc, mais introduire à côté d'eux les hommes de terrain même s'ils ne comprennent pas mieux ce qu'ils font. En résumé, il faut des présentations en salle, des visites en entreprise. Le schéma de la professionnalisation suppose qu'une fois un module terminé, on part directement l'appliquer sur le terrain avant de venir entamer un autre module. Pas une</i>

	<p><i>diplômés non qualifiés ont plus de difficulté que ceux qui sont titulaires d'un titre de qualification.</i></p>	<p><i>individuelle surtout avec l'avènement d'internet qui permet de faire la recherche. Il faut dire que la seule chose qui manque à l'Université c'est la pratique. Même si la même pratique effectuée dans les autres institutions reste encore approximative et parfois inadaptée à la formation.</i></p>	<p><i>ignorent qu'avec un diplôme de maîtrise en AGE on peut évoluer aussi vers l'auto emploi. Exemple : un étudiant en gestion dont les parents vendent des tissus peut se former pour vendre les mêmes tissus, mais cette fois à grande échelle, en vendant sur internet dans tout le monde entier. Il y'a un manque d'imagination chez ces jeunes. En plus, il existe un gap aussi bien quantitatif que qualitatif entre la formation et les besoins du marché de l'emploi.</i></p>	<p><i>alternance le genre observé ici chez nous où l'étudiant fait 09 mois de cours avant d'aller faire une sorte de pratique de 03 mois.</i></p>
<p>Chargé D'études (Conseiller Emploi) <i>Conseiller Emploi Principal</i></p>	<p><i>Vous savez, la filière administration et gestion des entreprises est d'après sa dénomination très générale, car c'est un domaine qui regorge plusieurs spécialités comme par exemple : la comptabilité ; l'analyse financière ect.</i></p>	<p><i>Certains recruteurs donnent même des précisions sur l'institution de laquelle doit provenir ses candidats à l'embauche et à ce niveau, les candidats provenant de certains IPES sont souvent privilégiés. Plus encore, la nature du diplôme qui aura permis au candidat d'accéder à l'enseignement supérieur (public ou privé) reste un critère déterminant pour l'employabilité des diplômés en AGE. A ce propos, ceux qui</i></p>	<p><i>Manque de conseils et d'orientation des étudiants. Les étudiants choisissent très souvent le nom de la filière sans toutefois avoir de projet professionnel en rapport avec la filière ou tout au plus ils sont préparés uniquement à un emploi salarié, jamais à l'auto emploi, or le marché de l'emploi est déjà très saturé. Lorsque les entreprises ne se créent pas à la même vitesse que les diplômes sont délivrés il va toujours avoir ce</i></p>	<p><i>Il faut accorder de l'importance à l'orientation académique des étudiants. Cette orientation doit se faire sur la base de d'un projet professionnel présenté par l'étudiant à son inscription.</i></p>

		<p>sont entrés avec <i>des Baccalauréat en gestion sont privilégiés</i> contrairement à ceux qui y ont accédé avec un <i>baccalauréat A, D, C</i> etc.</p>	<p>problème d'employabilité.</p>	
--	--	--	----------------------------------	--

Ce tableau nous permet de prendre connaissance du contenu des entretiens qui ont été retranscrits manuellement. Recopiés d'abord sur du papier, ces entretiens ont ensuite été saisis sur ordinateur. On peut résumer les avis combinés des enquêtés question après question de la manière suivante :

-A la question **Q.P.R.1** à savoir : Au vue des besoins en Ressources Humaines exprimés par les entreprises partenaires du Fonds National de l'Emploi, quels est votre avis sur la perception que les entreprises ont des diplômés en rapport avec la filière « **administration et gestion des entreprises** » ?

La réponse peut être la suivante : « *Je crois que la filière en elle-même n'a pas de problème, les entreprises sont à la recherche des candidats compétents, mais très souvent ces diplômés non qualifiés ont plus de difficulté que ceux qui sont titulaires d'un titre de qualification. La filière administration et gestion des entreprises est d'après sa dénomination très générale, regorge plusieurs spécialités comptabilité ; l'analyse financière ect.* »

-A la question **Q.P.R.2**, Existe-t-il selon les recruteurs une différence fondamentale entre les diplômés obtenus dans les IPES (Instituts Privés d'Enseignement Supérieur) et ceux obtenus dans les filières classiques dans les universités d'Etat (Soa, Dschang, Ngaoundéré, Douala) ? si oui, à quel(s) niveau(x) ?

La réponse peut être celle-ci : « *Il n'existe pas une différence fondamentale entre les diplômés obtenus dans les Université d'Etat et ceux obtenus dans les universités privées et IPES, il faut reconnaître que la formation est aussi une affaire de décision individuelle surtout avec l'avènement d'internet qui permet de faire la recherche. La chose qui manque c'est la pratique, pratique parfois inadaptée. Certains IPES sont souvent privilégiés. La nature du diplôme qui aura permis au candidat d'accéder à l'enseignement supérieur reste un critère déterminant pour l'employabilité des diplômés en AGE. Par exemple : les candidats qui sont entrés dans la filière AGE avec un*

Baccalauréat en gestion sont privilégiés contrairement à ceux qui ont un baccalauréat A, D, C etc. »

-A la question **Q.P.R.3**, Qu'est-ce qui rend difficile à votre avis l'insertion professionnelle des diplômés en administration et gestion d'entreprise au Cameroun ?

La réponse est la suivante : « *Le problème d'employabilité reste psychologique. Les parents mettent dans la tête de leurs enfants qu'ils seront DG de sociétés, ils ignorent qu'avec un diplôme de maîtrise en AGE on peut évoluer aussi vers l'auto emploi. Un étudiant dont les parents vendent des tissus peut vendre les mêmes tissus ; cette fois sur internet dans le monde entier. Il y'a un manque d'imagination, il existe un gap aussi bien quantitatif que qualitatif entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. On note aussi un manque de conseils et d'orientation. Les étudiants choisissent le nom de la filière sans projet professionnel ils sont préparés uniquement à un emploi salarié pourtant le marché de l'emploi est déjà très saturé. Les entreprises ne se créent pas à la même vitesse que les diplômes sont délivrés »*

-A la question **Q.P.R.4**, Quelle(s) solution(s) proposeriez-vous en faveur de l'amélioration de l'offre de formation dans ce domaine d'études pour une meilleure employabilité des étudiants de ces filières ?

La réponse est la suivantes : « *Ne pas exclure les professeurs à col blanc, mais introduire à côté d'eux les hommes de terrain même s'ils ne comprennent pas mieux ce qu'ils font. En résumé, il faut des présentations en salle, des visites en entreprise. Le schéma de la professionnalisation suppose qu'une fois un module terminé, qu'on parte directement l'appliquer sur le terrain avant de venir entamer un autre module. Pas une alternance, le genre observé ici chez nous où l'étudiant fait 09 mois de cours avant d'aller faire une sorte de pratique de 03 mois. Il faut accorder de l'importance à l'orientation académique des étudiants. Cette orientation doit se faire sur la base d'un projet professionnel présenté par l'étudiant à son inscription. »*

Après avoir présenté de façon exhaustive les données recueillies sur le terrain, il convient de les analyser pour enfin tirer des résultats qui s'imposent méthodologiquement.

V-3 ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE

Dans le respect de la démarche annoncée plus haut au chapitre précédent, à partir de la pré-analyse, les documents à analyser ont été retenus à savoir les corpus, c'est-à-dire des extraits d'entretiens. Ainsi, sur la base des données de l'enquête auprès des étudiants et

des experts, un résumé a été fait et l'exploitation de celui-ci a donné lieu à une première appréciation, Cette première appréciation a été confrontée à celle des experts pour guider notre analyse définitive.

V-3-1 Présentation des résultats par thème

Les avis recueillis auprès des étudiants et des personnes ressources ont fait l'objet d'un traitement et se présentent dans la grille d'analyse ainsi qu'il suit :

Tableau n°35: Présentation des résultats par thème ou par catégorie : hypothèses de réponses aux questions spécifiques de recherche

CODE Du thème	Centre d'intérêts Ou Catégorie	Code de l'indicateur	Indicateurs	Modalités des indicateurs des centres d'intérêts liés aux thèmes			
				/	-	+-	+
A	Types de filières offerts (Impact de la typologie des filières))	Aa	-filières généralisantes (Filières classiques)			*	
		Ab	-filières professionnelles	*			
B	qualité des contenus des programmes (niveau de pertinence ou de congruence avec le marché de l'emploi)	Ba	-Cours magistraux par rapport au domaine de formation			*	
		Bb	-Travaux Dirigés par rapport au domaine de formation			*	
		Bc	-stages académiques par rapport au domaine de formation	*			
C	Conditions d'éligibilité à la formation (Niveau de souplesse)	Ca	-inscription simple				*
		Cb	-étude de dossier	*			
		Cc	-concours	*			
		Cd	-Autre passerelle	*			
D	Qualité des procédures d'évaluation (Niveau de pertinence)	Da	-évaluations continues	*			
		Db	-présentation d'exposés	*			
		Dc	-examens écrits terminaux				*
		Dd	-travaux personnels	*			

Légende

(/) signifie : Absence de

(-) signifie : pas du tout

(+-) signifie : peu d'impact

(+) signifie : très considérable

(*) signifie : la modalité adéquate

Le tableau ci-dessus, nous permet de répondre aux différentes Questions Spécifiques de Recherches qui ont permises de conduire ce travail. De ce fait, il est judicieux de répondre dans l'ordre édité.

V-3-1-1 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°1

A la **Q.S.R.1** : les types de filières d'études offertes ne déterminent-ils pas le degré d'employabilité des étudiants au Cameroun ? Au regard de la prépondérance des réponses des étudiants en faveur d'un niveau d'employabilité peu élevée, ceci combiné à l'analyse des experts du FNE, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle **les types de filières offerts (classique, ou professionnelle) ne déterminent pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun.**

V-3-1-2 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°2

A la **Q.S.R.2** : La qualité des contenus des programmes de formation ne déterminent-elle pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprise au Cameroun ?

Au regard des différents manquements soulignés par les étudiants et les analyses des experts du FNE (à travers les remarques que leur font très souvent les recruteurs et les chefs d'entreprises sur les compétences les nouveaux recrues), on peut émettre l'hypothèse selon laquelle que **la qualité des contenus des programmes de formation détermine le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun.**

V-3-1-3 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°3

A la **Q.S.R.3** : Les conditions d'éligibilité à la formation ne déterminent-elles pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun ?

D'après l'appréciation des étudiants uniquement on peut croire que les conditions de sélection n'ont pas un impact véritable sur leur employabilité, or en suivant l'analyse faite par les spécialistes sur cette question, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle **les conditions d'éligibilité à la formation déterminent le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun.**

V-3-1-4 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°4

A la **Q.S.R.4** : La qualité des procédures d'évaluation ne détermine-t-elle pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun ?

A la lumière des différents documents officiels relatifs à l'enseignement supérieur au Cameroun à l'instar du Guide des études supérieures au Cameroun, édition 2009 qui indiquent la typologie des épreuves d'évaluation ainsi que les modalités de leur mise en œuvre dans le système LMD, on remarque beaucoup de manquements au niveau des types d'évaluations prévus au cours de la formation de l'étudiant. C'est le cas de l'inexistence des exposés, des Travaux Personnels de l'Etudiant et de la rareté des évaluations continues. Loin de là, les étudiants affirment que les examens écrits ne permettent pas toujours d'apprécier le niveau intrinsèque de l'étudiant à cause des phénomènes de reconduction d'épreuves d'années en années, et la tricherie. A partir de ces éléments, on peut émettre l'hypothèse de réponse selon laquelle **la qualité des procédures d'évaluation déterminerait le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun.**

Après avoir analysé les données et répondu aux différentes questions spécifiques qui ont guidé ce travail, il convient de répondre à la question générale de recherche qui est la question centrale de cette étude. Dans le souci de la clairvoyance méthodologique, un protocole a été réalisé à cet effet.

V-3-2 Présentation du résultat final : hypothèse de réponse à la question principale de recherche

Le but de toute recherche est de répondre à une question ou de résoudre un problème donné. Au début de ce travail, il s'est posé une question principale de recherche qui correspondait parallèlement à un objectif de recherche. Cette question est la suivante: Le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire ne détermine-t-il pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun ? Le tableau qui suit présente les résultats définitifs issus de l'analyse des données et permet de répondre à la question générale de recherche qui a conduit ce travail.

Tableau n°36: Présentation générale des résultats issus de l'analyse des données

		Niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun			CONCLUSIONS
CODE DES THEMES	Centres d'Intérêts ou Catégories	Pas du tout élevé (-)	Peu élevé (+-)	Très élevé (+)	
A	Types de filières offertes		*		Niveau d'employabilité peu élevé
B	des contenus des programmes en rapport avec les professions		*		Niveau d'employabilité peu élevé
C	Conditions d'éligibilité à la formation	*			Niveau d'employabilité Pas du tout élevé
D	Qualité des procédures d'évaluation et Niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun		*		Niveau d'employabilité peu élevé
Tendance Générale		*	***		Niveau d'employabilité peu élevé

Légende : (-) signifie « Pas du tout élevé » ;

(+-) signifie « Peu élevé » ;

(+) signifie « très élevé » ;

(*) signifie « case de la modalité correspondante ».

Il s'est dit plus haut que le niveau d'employabilité s'appréciait en fonction du niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire. Ce qui veut dire que pour avoir un niveau d'employabilité très élevé, il faut que la majorité des centres d'intérêts ait une appréciation qui tend vers des caractéristiques d'une offre de formation très pertinente traduite par le signe «+». Le niveau d'employabilité sera peu élevé si la majorité des

centres d'intérêts ou des catégories analysées présente des appréciations d'une offre de formation peu pertinente représentée par le signe « +- ». Enfin on parlera d'un niveau d'employabilité pas du tout élevé si la majorité des Centres d'Intérêts ont une appréciation qui traduit une offre de formation pas du tout pertinente traduite par « - ».

Dans le cas de ce travail, la plus grande partie des centres d'intérêts a reçu des appréciations qui traduisent un niveau de pertinence approximatif de l'offre de formation universitaire des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises, Ce qui nous amène à émettre l'hypothèse de réponse selon laquelle **le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire détermine le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun.**

Dans le cas d'espèce, on a un niveau d'employabilité peu élevé qui serait la résultante d'une offre de formation peu pertinente.

Tout au long de ce chapitre qui portait sur la présentation des résultats, une chose a retenu notre attention à savoir la qualité des réponses aux questions. A priori, on peut se poser la question de savoir : pourquoi les réponses aux différentes questions de recherche sont plutôt sous la forme des hypothèses de réponses ? Pour répondre à cette question, il faut remonter au niveau des canons de la recherche exploratoire. La recherche exploratoire peut permettre de clarifier un problème qui a été plus ou moins défini. Elle aide aussi à rassembler les éléments pertinents pour mener une étude de plus grande envergure. Etant donné que nous avons conduit ce travail à partir d'un paradigme qualitatif, en utilisant une technique exploratoire, il était judicieux d'employer les termes appropriés pour ne pas dénaturer la scientificité des résultats. Apparemment, au niveau de la recherche qualitative, les recherches de type exploratoire se confondent au raisonnement inductif au point de confondre les deux. Or, ce n'est pas toujours le cas. La logique inductive peut servir à produire des connaissances qui mettront à l'épreuve un cadre théorique prédéfini, qui servira à vérifier des hypothèses (c'est le cas des recherches qualitative structurée) ou à expliquer des phénomènes après qu'ils aient été définis. Dans le cadre de ce travail il n'était pas question de vérifier les hypothèses mais à répondre aux questions posées après analyse des données de l'enquête.

Après avoir analysé les données et présenté les résultats de notre étude, il convient d'en faire une interprétation, d'en dégager les limites et les perspectives de l'étude avant de faire des suggestions.

CHAPITRE VI :
INTERPRETATION DES
RESULTATS, LIMITES,
PERSPECTIVES ET
SUGGESTIONS

L'interprétation consiste à expliquer en commentant, en approuvant ou en discutant certaines informations. Dans le cadre de ce travail, ce chapitre s'intéresse à l'explication des résultats auxquels le chercheur est parvenu tout en gardant les liens entre ces résultats et les théories qui nous ont guidées tout au long du travail. Il sera question de revenir sur certaines informations collectées auprès des enquêtés, afin d'en faire une exploitation judicieuse et profonde. Certaines de ces informations permettront d'apprécier l'impact réel de certaines variables ou de certains facteurs sur le phénomène étudié.

Cet exercice est en réalité ce qui donne un sens à la recherche en sciences humaine car, une telle recherche concerne l'homme au premier chef, celui-ci n'étant pas une donnée statique. L'interprétation occupe une place de choix dans la recherche qualitative en particulier à partir du moment où l'on ne dispose pas d'un instrument de mesure pour les mots, mais plutôt on fait de l'évaluation qui n'est autre chose que l'attribution de valeur à quelque chose à partir d'observation multiples.

Les interprétations qui vont concerner les différentes réponses aux questions spécifiques de recherche de ce travail pourront permettre d'émettre des suggestions plus adéquates en vue de résorber le problème de l'employabilité des étudiants en général, et celui des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises et ceux de la filière « administration et gestion des entreprises » en l'occurrence.

VI-1 INTERPRETATION DES RESULTATS

L'interprétation des résultats de la recherche consiste à éclairer le pourquoi des choses à partir d'un raisonnement intellectuel et scientifique qui s'appuie sur des approches théoriques éprouvées. Il sera question d'interpréter chacune des réponses auxquelles le chercheur est parvenu. A partir d'une bonne explication théorique du problème, on pourra en faire des propositions de solutions adéquates.

VI-1-1 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°1

L'objectif spécifique n°1 de ce travail est d'analyser les types (la typologie) de filières d'études offertes par rapport aux types des Ressources Humaines recherchés sur le marché de l'emploi ; c'est pour cette raison qu'on a eu comme question spécifique correspondante celle-ci: les types de filières offerts ne déterminent-ils pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises au Cameroun ?

Les résultats des investigations menées à propos de ce centre d'intérêt « Types de filières offerts » ont permis de conclure que les types de filières selon la classification retenue (filières Classiques et filières professionnelles) ne détermineraient pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteurs des services aux entreprises au Cameroun.

Ce qui est à préciser ici c'est que l'étude se déroule dans un contexte où l'on parle de professionnalisation des enseignements. Curieusement, malgré l'adoption du système L.M.D au Cameroun, l'université reste encore dominée en grande partie par les filières d'études de types générales, ce qui contraste avec les objectifs du nouveau système. L'idée de professionnaliser les enseignements est née de la volonté des pouvoirs publics d'adapter les études aux emplois et par conséquent de les rendre plus rentables au sens de la théorie du capital humain. Cette théorie stipule que toute dépense dans l'éducation ou dans la formation constitue un acte d'investissement et de ce point de vue devrait pouvoir être rentable. Les universités privées et certains I.P.E.S ont très vite compris qu'il fallait mettre sur pied des formations professionnelles. De nos jours, les universités d'Etat entrent dans la danse en créant des parcours professionnels désignés habituellement sous le vocable « filières professionnelles » même si très souvent cette désignation ne traduit pas toujours la nature professionnelle de la formation.

Il ressort des entretiens menés auprès des experts du Fond National de l'Emploi que la simple catégorisation des filières d'études (classique/professionnalisante et professionnelle) ne suffit pas pour améliorer l'employabilité des étudiants, mais plutôt l'ensemble des activités qui concourent à la formation proprement dite. C'est ici que la théorie du signal de compétence ou de filtre a tout son sens. Selon cette théorie, le diplôme n'a qu'une valeur de signal et de filtre c'est-à-dire qu'il permet juste d'accéder à l'emploi sans toutefois être le reflet des compétences de son détenteur. C'est pourquoi la distinction entre filières professionnelles et générales n'a pas forcément un impact sur l'employabilité des étudiants. A cet effet, les experts du Fond National de l'Emploi pensent que le niveau d'études est une variable très importante dans l'évaluation des aptitudes des candidats à l'emploi. Ainsi, ils estiment que les étudiants de niveau B.T.S sont plus privilégiés sur le marché de l'emploi contrairement à ceux de niveau deuxième année dans une filière de type « générale/généralisante ». Par contre ces deux étudiants auront les mêmes atouts une fois parvenus tous au cycle de master ; ce qui veut dire que les types de filières peuvent déterminer l'employabilité de l'étudiant si et seulement si l'étudiant en question ne traverse pas avec succès son année de licence.

S'il est vrai que la nature ou le type de filière peut à un moment déterminer l'employabilité de l'étudiant, il convient tout de même de reconnaître la nécessité d'adapter le contenu de la formation aux réalités du marché de l'emploi.

VI-1-2 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°2

L'objectif spécifique n°2 est d'analyser la qualité des contenus des programmes de formation dispensés en rapport avec les compétences recherchées par les entreprises. La question qui a permis d'investiguer à ce propos est celle-ci : La qualité des contenus des programmes de formation ne déterminerait-elle pas le niveau l'employabilité des étudiants au Cameroun ?

Après les enquêtes réalisées auprès des étudiants et des agents de placement, il en ressort que certains paramètres de l'action didactique font défaut dans le processus de formation des étudiants concernés par l'étude. C'est ainsi qu'il n'existe ni de stages pratiques, ni de travaux dirigés encore moins des travaux pratiques au cours de la formation des étudiants de la filière A.G.E. La théorie du capital humain postule également que dans le domaine de l'éducation et de la formation, la concurrence réside au niveau de la qualité des prestations et chaque protagoniste cherche à dominer son adversaire en usant des moyens les plus efficaces. Dans le cas d'espèce, une offre de formation pourrait

présenter des atouts chez l'étudiant si la qualité des programmes ainsi que celle de leur contenu permettent à l'étudiant d'être compétitif sur le marché de l'emploi.

Certains étudiants estiment que les cours magistraux ne sont pas en congruence avec les besoins du marché de l'emploi, surtout qu'il n'existe de stage pratique pour mettre en application le peu de connaissance qu'on a reçu lors des enseignements. Cette catégorie d'enquêtés reste convaincu que la formation ne garantit pas une bonne employabilité à l'étudiant. A côté d'eux, d'autres encore estiment que le temps mis pour parcourir tous les programmes reste encore très insuffisant pour permettre à l'étudiant de bien assimiler toutes les U.E qui sont au programme. A cet effet, ils estiment que six mois ne permettent pas aux enseignants et aux étudiants de réaliser pleinement le processus enseignement-apprentissage qui se veut être valorisé à l'heure de la professionnalisation des enseignements. Pour illustrer ce propos, il convient de reprendre fidèlement les paroles de l'enquêté n°9 à la question Q5 du guide d'entretien avec les étudiants. Alors, à la question de savoir quel est le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la congruence des cours magistraux avec les besoins du marché de l'emploi, sa réponse est la suivante : « *peu satisfaisante car une filière de gestion avec 6 mois de cours uniquement handicape l'étudiant* ». Il est tout de même important de reconnaître qu'il y a aussi des étudiants qui pensent que les cours magistraux seuls ne suffisent pas pour permettre à l'étudiant de maîtriser les connaissances ; c'est ainsi que pour cette catégorie d'étudiants la recherche personnelle et la capacité à prendre des initiatives en faveur de sa propre professionnalisation seraient louable.

En ce qui concerne les personnes ressources rencontrées, l'on a retenu que les chefs d'entreprises recherchent uniquement les personnes capables d'exercer la profession, c'est-à-dire la tâche pour laquelle ils sont censés être payés. A ce niveau, la remarque qui a été faite par les chefs d'entreprises et les recruteurs est la suivante : Bien que les étudiants aient subi des cours de qualité supérieure, ils ne présentent pas toujours les mêmes garanties d'employabilité que le travailleur à la tâche qui exécute parfois sans en maîtriser les principes théoriques de la chose. Dans le même ordre d'idée et à titre d'illustration de la remarque faite les chefs d'entreprise, il convient de présenter l'analyse du Directeur d'Agence Centrale du FNE en sa qualité d' « ingénieur méthodes » :

Ne pas exclure les professeurs à col blanc, mais introduire à côté d'eux les hommes de terrain même s'ils ne comprennent pas mieux ce qu'ils font. En résumé, il faut des présentations en salle, des visites en entreprise. Le schéma de la professionnalisation suppose qu'une fois un module terminé, on part directement l'appliquer sur le terrain avant de venir entamer un autre module. Pas une

alternance le genre observé ici chez nous où l'étudiant fait 09 mois de cours avant d'aller faire une sorte de pratique de 03 mois.

Ces propos soulèvent en même temps le problème d'incohérence méthodologique qui existe au niveau de la formation et comporte sa propre solution. Il faut entendre par incohérence méthodologique la rupture entre les différentes actions qui combinées devraient produire des résultats très positifs en faveur de l'étudiant, de l'entreprise et de l'économie du pays. Le système L.M.D véhiculé prône la professionnalisation à travers des enseignements théoriques et pratiques. La partie théorique est constituée entre autres des cours magistraux, des travaux de recherche personnels, tandis que la partie pratique comprend les Stages Pratiques, les travaux dirigés, les travaux pratiques etc.

De nos jours, il semble difficile d'améliorer l'employabilité des étudiants sans toutefois rassembler le maximum d'informations sur les différents pans du problème. Actuellement, l'enseignement supérieur camerounais est à la quête de sa pertinence pour justifier sa raison d'être, car il serait absurde de continuer à former pour former. Dans le choc d'idées qui a généré ce travail de recherche, on s'est interrogé bien sûr en prenant appui sur certains auteurs sur la place que pouvait jouer la sélection dans le chantier de la professionnalisation des enseignements à l'université. Ce questionnement au départ personnel qui finit par être collectif a permis au chercheur de formuler sa troisième question de recherche.

Après avoir essayé d'expliquer les résultats aux deux premières questions de recherche, il va de soi qu'on passe à la troisième question qui semble être au cœur de cette étude.

VI-1-3 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°3

La question spécifique de recherche n°3 porte sur les conditions d'éligibilité à la formation. L'objectif spécifique était d'analyser les conditions d'éligibilité à la formation dans la filière A.G.E et leurs impacts sur l'employabilité des étudiants. Il s'agit ici de savoir si les conditions (très souples ou pas du tout souples) de sélection peuvent avoir un impact quelconque sur les capacités des étudiants à trouver un emploi après leur formation. A cet effet, la question qui a guidé les investigations à propos était la suivante : Les conditions d'éligibilité à la formation ne détermineraient-elles pas le niveau d'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun ?

Les enquêtes auprès des étudiants ont permis de comprendre que la sélection dans la filière A.G.E est presque inexistante du fait de la très grande souplesse qui caractérise les conditions d'éligibilité des postulants à cette filière.

A la lumière des entretiens avec les étudiants et les personnes ressources, la réponse à cette question spécifique est la suivante : les conditions d'éligibilité à la formation détermineraient le niveau d'employabilité des étudiants du domaine des services aux entreprises au Cameroun. Le fait que les conditions de sélection pour la filière A.G.E soient très souples fait dire à certains étudiants que le niveau d'employabilité sera très peu élevé à cause de la forte population qui demande et accède à la formation. Aussi, ces étudiants pensent que le fait que les effectifs d'étudiants soient pléthoriques dans une filière signifie ou tout simplement fait croire aux observateurs que la filière n'est pas importante.

Cependant, les experts bien que ne partageant pas entièrement le point de vue des étudiants ajoutent que ces derniers accourent vers cette formation justement parce qu'elle est très porteuse, mais proposent que l'inscription dans ces filières soit le résultat d'une étude de dossier sur la base des projets professionnels. Le Chargé d'étude du FNE en sa qualité de « Conseiller Emploi » estime que les Conseillers d'Orientation universitaire ont une grande responsabilité à ce niveau car il affirme qu' « *Il faut accorder de l'importance à l'orientation académique des étudiants. Cette orientation doit se faire sur la base d'un projet professionnel présenté par l'étudiant à son inscription* ». De ce point de vue, la théorie de la concurrence pour l'emploi de THUROW est d'une importance capitale dans l'explication du problème en ce sens qu'elle apporte un éclairage sur la relation entre spécialité et salaire, mais aussi sur la probabilité de réaliser l'adéquation. Cette théorie suppose ici que le marché du travail n'est pas en concurrence et que la productivité et donc le salaire dépendent de l'emploi. Ce qui veut dire que l'on devrait orienter l'action de formation en privilégiant une approche qui valorise l'accès aux emplois disponibles dans le marché de l'emploi. C'est l'hypothèse de l'adéquation quantitative qui suppose qu'il y ait un mécanisme de gestion des flux pour éviter le trop plein d'étudiants dans une filière qui va déboucher sur des emplois où il n'existe plus de poste à pourvoir, c'est-à-dire sans aucune garantie d'insertion.

Les étudiants déplorent le fait qu'il n'y ait aucune exigence de performance dans quelques matières lors de l'accès à la formation, car cette situation laisse libre entrée et favorise le grossissement des effectifs qui amenuise les chances d'employabilité. Plus encore, la formation du secondaire n'est pas prise en compte de façon rigoureuse, car à l'entrée du dispositif de formation (Faculté des Sciences Economiques et de Gestion), on n'est pas très regardant sur la nature des Baccalauréats présentés par les candidats. Beaucoup d'étudiants pensent même que les effectifs sont trop élevés par rapport aux infrastructures, c'est-à-dire aux nombres de places disponibles pour un bon encadrement.

Pour l'expert rencontré au FNE, la difficulté qui se pose au niveau de l'employabilité des étudiants est liée à la saturation du marché de l'emploi. Selon lui, les étudiants doivent se préparer aussi à l'auto-emploi pour éviter les désagréments causés par le chômage prolongé. A ce niveau, il invite les étudiants à se déconstruire du leurre qui consiste à croire que les études en Administration et Gestion des Entreprises mènent immédiatement à un emploi de direction et surtout à la tête des grandes entreprises. Le Directeur d'Agence centrale quant à lui estime que l'étudiant peut après ses études en gestion, aider ses parents à développer des projets que ceux-ci n'ont pas pu faire faute de connaissance en gestion. C'est dans le même ordre d'idée qu'il rappelle qu'on peut être fils de vendeur de tissu à la sauvette par exemple, et vendre soi-même le tissu, mais cette fois on pourra vendre à grande échelle (à l'étranger à partir d'internet) grâce aux connaissances qu'on aura acquises en faisant des études supérieures. La théorie de la concurrence pour l'emploi accorde une importance capitale à la spécialité de la formation même si cette spécialité ne profite véritablement à l'employé que dans la mesure où il s'est spécialisé pour le compte d'une entreprise précise.

VI-1-4 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°4

La question spécifique n°4 s'intéresse à la qualité des procédures d'évaluation. L'objectif qui a guidé l'investigation sur ce thème n°4 était d'analyser la qualité des procédures d'évaluation et son impact sur la perception de la valeur des diplômes délivrés par l'université. A l'issue de l'enquête auprès des étudiants, il ressort que parmi les différentes situations qui concourent à l'évaluation des étudiants, il n'existe qu'une seule qui soit effective dans la formation des étudiants de master 1 concernés à savoir les examens écrits terminaux. Toutes les autres pratiques ou modalités prévues pour évaluer les étudiants (exposés, contrôle continu, travail personnel de l'étudiant) ne se font pas toujours dans le respect des conditions et normes d'évaluation.

A côté de tout ceci, les étudiants affirment que les examens écrits terminaux ne sont pas toujours pertinents dans la mesure où les enseignants reconduisent fréquemment les mêmes épreuves d'une session d'examen à une autre, ajouté au phénomène de tricherie qu'on observe pendant les compositions. Toutes ces remarques et observations ont permis de conclure que la qualité des procédures d'évaluation détermine le niveau d'employabilité des étudiants. C'est une situation qui a un impact négatif sur la perception de la qualité des diplômes délivrés par l'université et par conséquent ne favorise pas l'employabilité des étudiants du point de vue des spécialistes de la formation et/ou de la professionnalisation.

VI-1-5 Interprétation de la réponse à la question principale de recherche

La question principale de recherche ou encore question générale de recherche est le fil conducteur d'une étude. Dans le cadre de ce travail cette question devait permettre au chercheur d'évaluer le niveau d'employabilité des étudiants à partir de l'analyse de la pertinence de l'offre de formation universitaire. Cette question était : Le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire ne détermine-t-il pas le niveau d'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun ? A l'issue des enquêtes menées sur le terrain, on peut dire que le niveau de pertinence moyen de l'offre de formation pourrait déterminer le niveau de l'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun. Il est nécessaire de rappeler sur la base des résultats de l'analyse que l'offre de formation traduite par la filière *Administration et Gestion des entreprises* à l'université de Yaoundé 2 est peu pertinente. Son niveau de pertinence moyen a un impact sur l'employabilité des étudiants. Ainsi, en étudiant respectivement les différents centres d'intérêts (CI1, CI2, CI3, CI4) chacun avec le problème (CI5), il ressort que le niveau d'employabilité des étudiants serait peu élevé. Toutefois, ce niveau d'employabilité peu élevé serait attribuable à la qualité des contenus des programmes de formation et en l'occurrence au défaut de stages pratique, au défaut de congruence parfois entre les cours dispensés et les réalités des milieux professionnels. Bien plus, on manque cruellement d'information sur les points essentiels : flux, dispositifs d'aide à la réussite, mise en place d'un dispositif d'évaluation. L'offre de formation ne semble pas bien adaptée au contexte socioéconomique actuel, ce qui est dommageable pour les étudiants.

Le projet de professionnaliser l'offre de formation universitaire au Cameroun est louage, mais il ne se concrétisera que si l'on renforce le financement de la formation. Dans le schéma de la professionnalisation tel que décrit par le Directeur d'agence centrale du FNE (lors de l'entretien de recherche), on note une part très importante des stages pratiques, et l'alternance entre le milieu de formation et l'entreprise. Dans cette logique, il convient d'intégrer les professionnels dans le circuit de la formation. Cependant, la question qui reste posée est la suivante : Que gagne le professionnel ou l'entreprise qui s'engage à participer à la formation des étudiants ? En d'autres termes, quels seront les termes du contrat de partenariat qui va régir les deux protagonistes ? S'agit-il d'une aide que l'entreprise apporte à l'Etat ?

Ces questions posent la problématique du financement des études supérieures au Cameroun et interpellent les autorités politiques et académiques. Bien que ce travail ait été

mené dans le respect des règles et canons de la méthodologie en sciences sociales, il faudrait noter le fait qu'il regorge ses limites.

VI-2 LIMITES ET PERSPECTIVES DE L'ETUDE

L'employabilité des étudiants est une problématique importante et très délicate, car parmi les facteurs qui concourent à sa définition, certains relèvent de l'objectivité tandis que d'autres sont plutôt liés à la subjectivité du sujet. Ce travail qui a pour ambition de suggérer une approche pertinente de création, de gestion et de régulation de l'offre de formation dans les universités d'Etat s'inscrit en droite ligne des politiques du gouvernement en faveur de la professionnalisation des enseignements. Toutefois, on ne saurait prétendre avoir fait le tour de la question. Les résultats de cette étude auraient pu être encore plus riches s'il y eut d'importants moyens d'étendre la recherche sur une population un peu plus grande que celle qui a été présente aux entretiens ; ce qui en constitue une limite. De même, la réticence de certaines personnes ou de certaines autorités académiques a limité l'accès à certaines informations qui pouvaient permettre de rehausser la qualité des résultats de ce travail de recherche.

En guise de perspective, il convient de réaffirmer la nécessité d'investiguer, de diagnostiquer profondément les causes externes et internes du déséquilibre qui règne dans l'environnement des formations et des emplois, l'offre de formation s'étant déjà avérée être l'une des causes aux problèmes que connaît le système éducation camerounais (inadéquation formation/emploi). D'autres causes restent certainement encore méconnues et méritent d'être recherchées par les spécialistes des sciences de l'éducation.

For de ce constat, une recherche ultérieure à grande échelle, par exemple sur plusieurs filières d'études du domaine des services aux entreprises permettra au chercheur non seulement de connaître les causes ou les déterminants du niveau d'employabilité dans ce grand domaine, mais aussi de classer ces filières d'études en fonction de leur pertinence vis-à-vis du marché de l'emploi. A ce moment, une approche méthodologique mixte pourra être envisagée du fait de l'existence probable de deux types de données (Données qualitatives et données quantitatives). On utilisera des outils de recherche qualitatifs pour rechercher en profondeur les autres causes probables tandis que l'outil quantitatif pourra servir pour recueillir les informations ou des données mesurables utiles pour la classification.

VI-3 SUGGESTIONS

La recherche n'a de sens que si à travers ses résultats on peut résoudre un problème social ou tout simplement faire évoluer la science. Dans le cas d'espèce, il était question d'analyser le niveau de pertinence de l'offre de formation universitaire et son impact sur l'employabilité des étudiants des filières du domaine des services aux entreprises. Le choix a été porté sur la filière A.G.E. pour la simple raison que dans l'imagerie populaire actuelle, cette filière d'étude reste celle-là qui peut encore offrir facilement des possibilités d'insertion professionnelle. L'argument évoqué ici est que la gestion ou l'administration s'accommode de tout type d'entreprise, ce qui augmente par conséquent les chances du candidat à l'emploi. Ce mode de pensée ne marche plus toujours aujourd'hui, car ces étudiants ignorent malheureusement le fait que le nombre de poste à pourvoir ne croît pas au même rythme que l'université produit des diplômés, par conséquent, l'emploi ne saurait automatiquement être disponible pour tous.

En tout état de cause, le but ultime de ce travail est de suggérer une approche pertinente dans la politique de création, de gestion et de suivi-évaluation des filières d'études en vue d'une meilleure employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun. Les suggestions vont à l'endroit des autorités ministérielles et/ou académiques en charge de la gestion des filières d'études, des autorités universitaires en charge de la mise en œuvre des formations, des encadreurs (Conseillers d'orientation universitaires et enseignants du supérieur), aux experts en services dans les agences de placements (en tant que courroies de transmission entre l'entreprise et le monde de l'éducation et de la formation), aux étudiants.

VI-3-1 Suggestions aux inspecteurs des affaires académiques du MINESUP

En vue d'accroître la compétitivité des étudiants sur le marché de l'emploi, les autorités académiques chargées de la validation des projets de création des domaines, des parcours, des filières et des spécialités d'études doivent disposer suffisamment des informations concernant les débouchés professionnels. Cette mesure contribuerait à accroître la pertinence de l'offre de formation universitaire en général. Dans le même ordre d'idées, il serait nécessaire de procéder à une spécialisation rigoureuse au sein des facultés et filières d'études, car une telle opération permettrait aux étudiants de faire valoir leurs connaissances dans leurs domaines d'expertise respectifs. L'Etat à travers le MINESUP doit réguler l'offre de formation pour assurer sa pertinence de façon durable et permanente. A cet effet, il suffit qu'il soit en tout temps renseigné sur les facteurs suivants :

- le nombre de diplômés par an dans les grandes disciplines;
- la durée moyenne de la formation par cycle et les taux d'abandon ;
- la description des compétences à acquérir par l'étudiant au cours de son cursus ;
- la proportion des étudiants chercheurs parmi les étudiants de l'établissement ;
- le taux d'encadrement des étudiants chercheurs par disciplines ;
- le financement de la recherche.

Au niveau de chaque établissement il convient de mettre en place, de diffuser et coordonner des dispositifs permettant à chaque étudiant de définir un projet d'études et un projet professionnel adaptés à ses compétences et à ses motivations ; tout ceci dans le but de permettre à l'étudiant de réussir ses études universitaires et de réaliser une insertion professionnelle correspondant à son niveau de qualification. Ainsi, pour rendre ces dispositifs efficaces, il serait important de les adapter à tous les niveaux du cursus.

Pour professionnaliser les enseignements à l'université, il est aussi utile de prendre des mesures en faveur de la professionnalisation des enseignants. A cet effet, il semble judicieux de les rapprocher du monde socioprofessionnel afin qu'ils apprennent et adoptent des pratiques pédagogiques innovantes axées sur le développement de compétences : il s'agit de développer l'ingénierie de la formation.

VI-3-2 Suggestions aux Doyens de la faculté des sciences économiques et de gestion

Les Doyens de la faculté des sciences économiques et de gestion doivent communiquer suffisamment avec leurs étudiants sur les opportunités et les projets qui pourraient constituer des opportunités de réussite académique et professionnelle pour ces derniers. Ainsi, il convient de :

- fixer clairement des objectifs de la formation en rapport avec les réalités du monde économique. Ici, l'établissement doit :
 - se donner la capacité de connaître les acteurs du monde économique susceptibles de bénéficier de ses activités ;
 - mettre en place une politique d'incitation au développement des activités contractuelles avec les entreprises : contrats de recherche, recherche et développement, expertise ;

- inscrire dans ses priorités la participation à des activités concertées avec les entreprises au travers des pôles de compétitivité ;
 - associer les milieux socio-économiques à la définition des objectifs et priorités en matière de formation. Par exemple : décrire clairement les compétences telles que le souhaiteraient les entreprises, mais aussi les étudiants ;
 - disposer d'une politique de recrutement d'enseignants associés et de contractuels, et d'objectifs en matière d'implication de ces acteurs dans les enseignements et les processus d'amélioration des formations ;
 - prendre des mesures en faveur de l'intervention des professionnels dans la formation ;
 - encourager la créativité à travers l'ingénierie des projets de recherche universitaires, pour que l'université soit un véritable incubateur d'entreprises ;
- définir une politique d'entrée dans les filières, en l'occurrence à partir du niveau Master. Ici, l'établissement doit :
- disposer de critères de choix des formations ;
 - connaître des conditions d'ouverture et de maîtrise de la formation ainsi que le contenu des diplômes ;
 - définir clairement les objectifs des formations ;
 - respecter les modalités de contrôle des connaissances.
- améliorer la capacité d'accueil et prendre quelques mesures en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants. Pour ce faire, l'établissement doit :
- s'inscrire pleinement dans la démarche qualité par les pratiques d'évaluation des formations, des étudiants et des modes de fonctionnement des équipes pédagogiques ;
 - modifier et réadapter l'offre de formation (ses contenus et les pratiques pédagogiques). La filière AGE qui draine de gros effectifs d'étudiants pourrait être convertie en filière professionnelle et non en filière disciplinaires et résoudre le problème de compétences pour ainsi faciliter l'employabilité des étudiants ;
 - mettre en œuvre les programmes et les dispositifs annoncés ;

- s'arrimer aux innovations pédagogiques et pouvoir faire face aux défis qu'elles présentent.
- réguler la liaison M1-M2, c'est-à-dire rendre plus intelligible les modalités de sélection des étudiants entre les voies recherche et professionnelle ;
- encourager les étudiants chercheurs à poursuivre des travaux de recherche dont les résultats pourraient avoir un impact significatif sur le développement économique du pays ;
- mettre un accent sur l'acquisition des connaissances et compétences adaptées aux objectifs de formation. A cet effet, l'établissement doit :
- identifier les spécificités de son offre de formation ;
 - présenter une offre de formation de qualité, coordonnée et lisible, bien positionnée dans l'environnement régional, national et international ;
 - mettre en œuvre les formations telles qu'elles sont présentées ;
 - organiser le suivi du fonctionnement des formations et des équipes pédagogiques ;
 - analyser l'attractivité de l'offre de formation.
- mettre sur pied un dispositif de renseignement sur le devenir des diplômés.

L'offre de formation sera davantage pertinente si les autorités universitaires spécifient les ressources pédagogiques dont peut disposer l'étudiant au cours de sa formation. Une politique documentaire de l'établissement doit être définie et adaptée aux besoins de l'étudiant.

Les établissements devraient mettre sur pied un système d'information et les dispositifs fonctionnels qui leur permettent de s'inscrire pleinement dans la démarche qualité par les pratiques d'évaluation des formations, des étudiants et des modes de fonctionnement des équipes pédagogiques. A cet effet, on pourra élaborer des instruments de sondage qui permettent aux étudiants d'évaluer la formation (pertinence des programmes, stratégies didactiques) et les formateurs.

Aujourd'hui, avec le développement de la société de l'information, il est utile de définir et de mener une politique en matière de TICE qui dote l'étudiant d'un environnement numérique de travail adapté. Il en sera de même de l'environnement de travail qui comprend également les services administratifs gérant le dossier de l'étudiant et

les informations utiles au déroulement de sa scolarité (facile accessibilité au service de la scolarité). Dans le même ordre d'idées, les caractéristiques des locaux d'enseignement, les accès à des lieux de travail individuel et en petit groupe, les conditions d'accès aux bibliothèques et à la documentation sont à améliorer. Il s'agit dans tous les cas de mettre à la disposition des étudiants un cadre qui concoure à la réalisation des objectifs de la formation et qui améliore le rapport formation-besoins de l'économie nationale.

VI-3-3 Suggestions aux enseignants et aux Conseillers d'Orientation universitaire et professionnelle

Les enseignants constituent la ressource humaine indispensable en matière d'enseignement et/ou de formation. S'il est vrai que l'université peut encore continuer de fonctionner sans certains corps de métiers, ce n'est nullement le cas avec le corps professoral. Les **enseignants** doivent être des modèles sur le plan professionnel, c'est-à-dire qu'ils doivent exercer leur travail avec professionnalisme pour permettre aux étudiants de bénéficier de leurs apprentissages. Ils doivent également être des modèles sur le plan social, c'est-à-dire exercer leur profession dans la dignité et en manifestant le souci d'« apprendre des choses aux étudiants » et non de tout simplement leur « enseigner des choses ».

La réussite de la tâche d'enseignement passe par le sens d'humilité, de probité, du devoir et de l'amour du travail bien fait.

Aux conseillers d'orientation universitaire et professionnelle, il n'est pas reproché grand-chose, ceux-ci bénéficient de l'excuse liée à leur effectif très peu considérable, doublé des déperditions professionnelles dont ils sont l'objet parfois dans les universités. Cependant, il faut reconnaître que le défaut d'intervention des conseillers d'orientation dans la vie de l'étudiant peut s'avérer être responsable de certains échecs chez ces derniers. L'échec à ce moment ne veut pas dire absence de réussite sur le plan académique, mais il peut se traduire par un choix académique et professionnel mal adapté de la part du candidat.

Ces professionnels doivent présenter aux étudiants des champs d'application professionnels, des métiers et compétences en fonction des cursus. Pour ce faire, ils doivent :

- mettre sur pied une politique d'information et de recrutement adaptée ;
- accueillir et accompagner le public étudiants ;

- décrire le fonctionnement des dispositifs et les procédures d'aide à la réussite des étudiants ;
- œuvrer pour la réussite intégrale des étudiants en mettant à leur disposition des informations sur les modes de collaboration avec les milieux socio-professionnels.

VI-3-4 Suggestions aux experts de l'emploi et de l'employabilité

Les experts qui ont participé à cette étude relèvent du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, notamment de l'organisme dénommé Fond National de l'Emploi. Ces professionnels de l'emploi qui maîtrisent leur sujet pourraient faire mieux en publiant chaque année par exemple, des rapports ou des statistiques sur le niveau d'insertion professionnelle des diplômés reçus en accompagnement. Les statistiques devront se faire par domaines et par catégories de diplômes et/ou de qualifications puis publiées ou à défaut insérées sur le site internet du FNE.

V-3-5 Suggestions aux étudiants

Au regard de la saturation et de la concurrence du marché de l'emploi, Chaque étudiant doit :

- se doter de ses atouts de réussite propres à savoir : la créativité et capacité d'auto-développement ;
- chercher à se perfectionner en prenant des initiatives en faveur de son développement personnel. Par exemple : contacter de son propre chef un cabinet professionnel ou d'expertise (expertise comptable, expertise financière, expert fiscal etc.) pour y faire du volontariat à temps partiel (amphi/cabinet) dans le but de gagner en expérience professionnelle.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de ce travail qui portait sur la pertinence de l'offre de formation et l'employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises au Cameroun, il est judicieux de rappeler l'objectif général qui était d'analyser l'offre de formation universitaire pour enfin dégager le niveau d'employabilité des étudiants concernés. Notre population d'étude était constituée des étudiants de niveau Master 1 de la filière « administration et gestion des entreprises » de l'université de Yaoundé II (Soa). Etant donné que la recherche était de type exploratoire, il a été question d'investiguer, de rechercher et de rassembler des informations pertinentes susceptibles de guider des recherches ultérieures.

Après avoir mené des lectures indiquées sur les différents centres d'intérêts de notre travail, il a été question d'identifier des théories explicatives susceptibles de conduire le raisonnement du chercheur. Une fois la démarche et les outils de l'enquête adoptés, le travail s'est poursuivi normalement sur le terrain. A l'issue des investigations et de l'analyse du contenu des différents entretiens réalisés auprès des étudiants et auprès des experts sur des questions d'emploi et d'insertion professionnelle, en plus des échanges de pré-enquête avec quelques professionnels du domaine de la gestion d'entreprises, il ressort que le niveau de pertinence de l'offre de formation A.G.E à l'université de Yaoundé II est peu élevé et pourrait avoir un impact sur l'employabilité des étudiants. Dans le cas d'espèce, le niveau d'employabilité des étudiants de la filière A.G.E est d'après le protocole d'analyse et d'évaluation « peu élevé ». Cette situation suscite quelques remarques et commentaires. La professionnalisation des enseignements semble être encore un idéal dans les universités publiques au Cameroun et surtout dans les facultés à vocation purement académique ; Il faut dire que cette professionnalisation se présente comme un chantier de construction sur lequel il faut accélérer les travaux. Certains pensent même que l'Etat a voulu utiliser ce terme très captivant pour se positionner sur le marché de la formation afin de résister à la concurrence des universités privées et I.P.E.S.

Dans tous les cas, une offre de formation qui se veut être pertinente doit déjà tenir compte des besoins du marché de l'emploi, des priorités gouvernementales en matière de développement économique et structurel. S'il est vrai que le D.S.C.E identifie le secteur des services aux entreprises comme un secteur capable de contribuer efficacement à l'économie nationale, il n'en demeure pas moins vrai que ce secteur doit bénéficier d'une bonne régulation. De ce point de vue, il semble qu'une bonne analyse constante des besoins en ressources humaines par secteur serait une solution louable pour faire face à la répartition surdimensionnée des effectifs d'étudiants dans les filières et spécialités de formation. L'analyse des flux d'étudiants dans les filières de gestion et les taux d'insertion

professionnelle chez les diplômés de ces filières ou domaines d'études montrent qu'il faut intervenir urgemment pour limiter les risques à la mauvaise et difficile employabilité de ces derniers. La problématique de l'employabilité des étudiants et de la pertinence de l'offre de formation soulèvent à notre avis d'autres problèmes parmi lesquels le problème de financement de la formation, le problème de la diffusion de l'innovation et le problème de valorisation de la culture entrepreneuriale. La mise en application des résultats des recherches centrées sur le problème de cohérence et de congruence entre les pôles de formation et les pôles de recrutement ne contribuerait-elle pas à améliorer qualitativement et quantitativement l'employabilité des étudiants au Cameroun ?

REFERENCES
BIBLIOGRAPHIQUES

- Agulhon, C (2014). « La professionnalisation à l'Université, une réponse à la demande sociale ? », *Recherche et formation* [En ligne], 54 | 2007, mis en ligne le 07 octobre 2011, consulté le 01 novembre 2014. URL : <http://rechercheformation.revues.org/928> p. 11-27
- Alletru, J-P. (2014). *Le capital au XXI^e siècle de Thomas Piketty*. [Notes lecture] Editions du Seuil, 970 p.
- Bardin, L. (1986). *L'analyse de contenu* ; Paris : puf ; 4^e éd. le sociologue, dirigé par Paul Fraise. 337p.
- Bellon, B. & Niosi, J. (1996). *Innovation, technologie et qualification : multi dimension et complexité du processus*. Quebeq : QUQ. Page autorisé par QUQ, publiée par Diane Gabrielle Trembley sur <http://books.google.cm/books?> 292 p.
- Biot-Paquerot,G. (2006). [Thèse de doctorat] *L'offre de formation des universités : une analyse par la théorie de l'architecture organisationnelle*. Université de Bourgogne, Faculté de Sciences Économiques et de Gestion, Institut d'Administration des Entreprises consulté le 25/07/2024 sur http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/11/12/04/PDF/These_G._Biot-Paquerot.pdf. 396 p.
- Blanchet, A. (2011). Choix d'indicateurs pertinents, significatifs et réalistes.Quelques éléments de réflexion pour les classes bilingues dans les pays d'Europe centrale et orientale en hôtellerie et tourisme. *Réunion du Groupe de liaison des PECO*, Paris, 4 au 7 octobre 2011.17 p.
- Bruyere, M. & Lemistre, P. (2006). « La spécialité de formation : un signal de compétences spécifiques et générales ». *Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi (UMR - Université Toulouse 1 et CNRS*, disponible sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00009969/document>. 17 p.
- Deblock, C. (2012). « Innovation et développement chez Schumpeter ». *Revue Interventions économiques* [Dossier en ligne], 46 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2012, consulté le 18 octobre 2014. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1852>. 5p.
- D.S.C.E : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
- Duru, F. (2009). Les facteurs d'amélioration de l'employabilité dans la mobilité internationale. Cas des étudiants africains en sciences de gestion de. [Mémoire de master] Soutenu publiquement le 10 octobre 2009 à l'Ecole DGC St Denis. 87 p.

- ENS LYON (2009). « Les enjeux autour de l'éducation et de la formation ». *Eduscol* disponible sur <http://ses.ens-lyon.fr/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306.kjsp>
- Fonkoua, P. (2008). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique ?* Paris : l'Harmatan, collection éducation et société. 204 p.
- Fontan J-M. (1990, a). *L'employabilité*. Institut de formation en développement économique communautaire (IFDEC) Montréal Novembre 1990. 19 p.
- Fontan J-M (1990, b). *Employabilité et développement économique communautaire* document d'accompagnement sur la problématique de l'employabilité Institut de formation en développement économique communautaire (IFDEC) Montréal Décembre 1990. 11p.
- Fontan, S. (2013). *La théorie du capital humain*. Décryptage publié sur «leconomiste.eu» le 29/07/2013.
- GRAVOT, P. (1993). *Economie de l'éducation*. Paris, Economica, 244 p.
- Gérard, F.-M. (2003). « L'évaluation de l'efficacité d'une formation ». *Gestion 2000*, Vol. 20, n°3, pp.13-33.
- Henry P. & Moscovici, S. (1968). « Problèmes de l'analyse de contenu ». *Sociolinguistique No. 11* Armand Colin. pp 36-60, disponible sur : <http://www.jstor.org/stable/41690369>
- INS (2005). Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun
- ISN (2011). Annuaire statistique du Cameroun
- INS (2012). Rapport thématique Sur l'EESI 2
- INS, MINEPAT (2012). Rapport de la situation de référence
- INS, PNUD (2012). Rapport national de progrès des objectifs du millénaire pour le développement
- Kletz, F. & Pallez, F. (2001). L'offre de formation des universités : création de diplômes et stratégie d'établissements, Centre de gestion scientifique : école des mines de paris. Consulté le 26 Aout 2014 sur <http://www-cgs.ensmp.fr>. 59 p.

- Kraus, K. (2007). « Employabilité – un nouveau concept clé ». *Formation et emploi*, Panorama, Juin 2007, *Université de Zurich*. pp 4-5.
- <http://www.panorama.ch/pdf/2007/pan076f.pdf> consulté le 06/08/14 sur <http://www.cgs-mines-paristech.fr/wp-content/uploads/2011/12/rapportfinaloffrede-formation.pdf>
- Lauwerier, T. & AKKARI, A. (2013). « Quelles approches pour réformer le curriculum et l'école en Afrique ? Constats et controverses » *Revue Africaine de Recherche en Education*, 2013, no. 5, p. 55-64
- Leger-Jarniou (2008). « Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes ». *Revue française de gestion* 5/ 2008 (n° 185), p. 161-174
URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2008-5-page-161.htm.
DOI : 10.3166/rfg.185.161-174
- Lessard, & Bourdoncle (2002). « Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? Conception de l'université et formation professionnelle ». *Revue française de pédagogie*. Volume 139, 2002. Dispositifs, pratiques, interactions pédagogiques: approches sociologiques. pp. 131-153
- Loi N°98/004 du 14 Avril 1998 portant orientation de l'éducation au Cameroun
- Loi N°005 du 16 Avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun
- Makosso, B. (2007). « La crise de l'enseignement supérieur en Afrique francophone: une analyse pour les cas du Burkina Faso, du Cameroun, du Congo, et de la Côte d'Ivoire » *JHEA/RESA* Vol. 4, No. 1, 2006, pp. 69–86
- MINEDUB, MINESEC, MINEFOP, MINESUP, MINPLADAT, UNESCO & MINEFI (2007). Document de stratégie sectorielle de l'éducation. 200p
- MINEPAT, PNUD (2013). Rapport national sur le développement humain : Le rôle du capital Humain
- MINJEUN (2006). Politique nationale de la jeunesse
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Youth/Cameroon/Cameroun_POLITIQUE%20NATIONALE%20DE%20JEUNESSE.pdf consulté le 30 07 2014 à 08 : 56
- MINESUP (2012). *Annuaire statistique de l'enseignement supérieur*. 108 p.
- MINESUP (2009, a). *Guide des études supérieures au Cameroun*.288p.

- MINESUP (2009,b). *Guide des métiers et des compétences dans les domaines stratégiques de l'économie et du développement de l'Afrique centrale*. PRO-ACT P : les éditions de l'imprimerie nationale. 232 p.

- Michaelowa, K. (2000). Améliorer la qualité de l'éducation en Afrique subsaharienne : quelques résultats du programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN. Institut d'Economie internationale de Hambourg (HWWA)

- Mignot-Gérard, S. & Musselin C. (2001). « L'offre de formation universitaire : à la recherche de nouvelles régulations ». *Éducation et Sociétés* CNRS n ° 8/2001/2, Centre de sociologie des organisations. 24 p.

- Mortelette, J-P. (2006). *L'emploi et la formation professionnelle au Cameroun*. Enquête génération 2000. Yaoundé, Imprimerie Saint Paul, 359 p.

- Perrenoud, P. (1998). La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception. *Pédagogie collégiale* Vol. 11 no4 Mai 1998 disponible sur : <http://www.cvm.qc.ca/aqpc/Th%C3%A8mes/Programmes%20d%27%C3%A9tudes/Conception%20et%20fondements/Perrenoud,%20Philippe%20%2811,4%29.pdf>. 7 p.

- Rasselet, G. (2014). Une histoire de la pensée économique pour comprendre les crises. [Notes de lectures] œuvre de Paul Boccara, Théories sur les crises, la suraccumulation et la dévalorisation du capital, Premier volume, Analyses fondamentales et des bases des crises cycliques de moyenne période, Paris, éditions Delga, 2013. 30 p.

- Roegiers, X. Wouters, P. & Gerard, F-M (1992) « Du concept d'analyse des besoins en formation à sa mise en œuvre » *Formation et technologie. Revue européenne des professionnels de la formation*. Vol. 2-3 pp 32 - 42

- Rontopoulou, J-L. (1998). L'évaluation de l'enseignement supérieur. Paris : Unesco, Institut international de planification de l'éducation. 109 p.

- Rosso, F. (2012). Etude sur l'emploi et l'employabilité au Maroc. ETF (Fondation européenne pour la formation) Juillet 2012. 48 p

- Tsafack Nanfosso, (2006). « La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun ». *Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique* Vol. 4, No. 2, pp. 99- 122

- Verley, E., & Silloniz, S. (2010) « L'enseignement supérieur en France : un espace segmenté qui limite l'égalisation des chances » *Formation-Emploi*. 2010/2 N°110 pp 5-18. Consulté le 11 octobre 2014 à 19h04 sur http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=FORM_110_0005

- Wittorski, R. (2012). « La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : quelques spécificités ». *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En ligne], 28-1 | 2012, mis en ligne le 19 avril 2012, consulté le 01 novembre 2014. URL : <http://ripes.revues.org/580>. 11p

ANNEXES

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES ETUDIANTS

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de Master 2 en Sciences de l'éducation dont les résultats pourraient contribuer à améliorer l'employabilité des étudiants du secteur des services aux entreprises au Cameroun (à l'exemple de votre filière d'études) nous vous prions de répondre sincèrement aux questions qui vous seront posées lors de cet entretien.

THEME N°0: IDENTIFICATION DES ENQUETES

Sexe: **Age:**

Faculté : **Filière:**..... **Niveau.....**

Régime des études. (1- Plein temps 2- Temps partiel) ?

..... (Précisez l'activité qui vous occupe pour l'hypothèse 2 (temps partiel).....

.....
.....

THEME N°1 :

Q1- Parmi les types de filières offertes dans votre faculté, lesquels sont les plus dominants ?

Les filières de types Généralisantes (Classiques, avec des enseignements très théoriques)

Les filières de types Professionnelles. (Spécialisées avec accent mis sur les pratiques)

Q2- Quels est votre avis sur la professionnalisation des enseignements dans votre filière d'étude ?.....

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

Q3- Par rapport à cette classification des filières, lesquelles vous semblent directement portées vers l'emploi ?.....

Justifiez votre réponse.....

.....

Q4- Est-ce que la filière que vous avez choisi mène facilement à l'emploi ?..... Justifiez votre réponse.....

.....

THEME N°2:

Q5- la congruence des cours magistraux avec les besoins du marché de l'emploi est selon vous :

Très satisfaisante

- Peu satisfaisante
- Pas du tout satisfaisante

Justifiez votre réponse.....

.....

Q6- Votre programme de formation prévoit- il des Travaux Dirigés ?.....Comment les trouvez- vous par rapport à vos apprentissages ?

- Très satisfaisante
- Peu satisfaisante
- Pas du tout satisfaisante

Q7- Votre programme de formation prévoit- il un stage ?.....Si oui, comment le trouver vous leur mise en œuvre par rapport aux objectifs de professionnalisation de la formation ?

- Très satisfaisante
- Peu satisfaisante
- Pas du tout satisfaisante

Q8- Au vue de la qualité des contenus des programmes, vos chances de trouver un emploi en rapport avec votre formation sont :

- Très élevées
- Peu élevées
- Pas du tout élevées

THEME N°3:

Q9- Par quel moyen avez-vous intégré votre filière d'étude ?

- Sur inscription simple
- Sur étude de dossier
- Sur concours
- Par autres passerelles (expliquez).....

Q10- Comment trouvez-vous les conditions d'accès à cette formation ?

- Très souple
- Peu souple
- Pas du tout souple

Justifiez votre réponse.....

Q11- Les conditions de sélection dans votre filière peuvent-elles avoir un impact sur vos chances de trouver un emploi après votre formation ?.....si oui, Comment ?.....

.....
.....

THEME N°4:

Q12- Ya-t-il souvent des évaluations continues pendant votre formation ?..... si oui, qu'elle appréciation faites-vous de celles-ci ?

- Très pertinente
- Peu pertinente
- Pas du tout pertinente

Justifiez votre réponse.....

.....
.....

Q13- présentez-vous souvent des exposés ?.....si oui, Comment les trouvez-vous pour votre formation ?

- Très pertinents
- Peu pertinents
- Pas du tout pertinents

Justifiez votre réponse.....

.....
.....

Q14- Ya-t-il des examens écrits terminaux à la fin de chaque niveau d'étude?si oui, les épreuves sont à notre avis :

- Très pertinentes
- Peu pertinentes
- Pas du tout pertinentes

Justifiez votre réponse.....

.....
.....

Q15- Existe-il une évaluation sur les TPE (Travaux Personnels de l'Etudiant) ?.....si oui, comment trouvez-vous ces travaux ?

- Très pertinentes

Peu pertinentes

Pas du tout pertinentes

Justifiez votre
réponse.....

.....

Merci pour votre franche collaboration !

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES RESPONSABLES DU FOND NATIONAL DE L'EMPLOI

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de Master 2 en Sciences de l'éducation dont le thème porte sur la pertinence de l'offre de formation et l'employabilité des étudiants du domaine des services aux entreprises, nous sollicitons de votre part une analyse(en tant qu'expert des questions d'employabilité et d'insertion professionnelle) de l'employabilité des étudiants de la filière générale Administration et Gestion des Entreprises offerte dans les universités publiques Cameroun.

IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

Nom et prénom (Facultatif):.....

Sexe :.....

Organisation/Entreprise :.....

Agence de :.....

Lieu de l'enquête :.....Date :.....

Q.P.R. 1) Au vue des besoins en Ressources Humaines exprimés par les entreprises partenaires du Fonds National de l'Emploi, quels est votre avis sur la perception que les entreprises ont des diplômés en rapport avec « **l'administration et ou gestion des entreprises** » ?

Q.P.R. 2) Existe-t-il selon les recruteurs une différence fondamentale entre les diplômés obtenus dans les IPES (Instituts Privés d'Enseignement Supérieur) et ceux obtenus dans les filières classiques dans les universités d'Etat (Soa, Dschang, Ngaoundéré, Douala) ? si oui, à quel(s) niveau(x) ?

Q.P.R. 3) Qu'est-ce qui rend difficile à votre avis l'insertion professionnelle des diplômés en administration et gestion d'entreprise au Cameroun ?

Q.P.R. 4) Quelle(s) solution(s) proposeriez-vous si en faveur de l'amélioration de l'offre de formation dans ce domaine d'études pour une meilleure employabilité des étudiants de ces filières.

Merci pour votre franche collaboration !

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Effectifs des étudiants camerounais de niveaux Licence et master 1 à la FSEG de l'Université de Yaoundé 2 pour l'année académique 2012-2013.....	15
Tableau n°2: Représentation des effectifs d'étudiants par domaines d'études suivant les années académiques au Cameroun.....	16
Tableau n°3 : Emplois directs et indirects attendus des grands projets	18
Tableau n°4 : Tableau synoptique de la question principale de recherche, des thèmes, centres d'intérêts, indicateurs, modalités, outils de collecte, outils d'analyse, populations.....	36
Tableau n°5 : Grille d'analyse de contenu des entretiens	109
Tableau n°6 : protocole utilisé pour répondre aux différentes questions posées dans notre recherche.	113
Tableau n°7 Répartition des étudiants enquêtés selon le sexe	118
Tableau n°8: Répartition de la population d'étudiants enquêtés par sexe selon l'âge	119
Tableau n°9 : Répartition des enquêtés par sexe selon le régime d'étude.....	119
Tableau n°10 : Répartition en % des enquêtés par sexe selon le régime d'étude.....	120
Tableau n°11 : Présentation des personnes ressources en fonction des questions abordées.....	121
Tableau n°12: Présentation de la population totale enquêtée par sexe et par pourcentage	121
Tableau n°13: Présentation des extraits des propos des candidats au thème n°1 (Type de filières offertes et employabilité des étudiants).....	122
Tableau n°14: Récapitulatif des avis des étudiants sur les types de filières dominants.....	125
Tableau n°15 : Récapitulatif des avis sur la professionnalisation	126
Tableau n°16: Récapitulatif des avis sur les filières directement portées vers les emplois	127
Tableau n°17 : Pourcentage des réponses à propos des opportunités d'emplois avec la filière AGE	127
Tableau n°18 : Extraits de réponses des candidats au thème n°2 (Qualité des contenus des programmes offerts et niveau d'employabilité des étudiants)	128
Tableau n°19 : Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des Cours Magistraux	130
Tableau n°20: Avis des étudiants sur l'effectivité des Travaux Dirigés.....	131
Tableau n°21: Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des TD	131
Tableau n°22: Présentation en pourcentage des avis sur l'existence des stages	131
Tableau n°23: Présentation en pourcentage des avis sur les chances de trouver un emploi en fonction de la qualité des contenus des programmes.....	132
Tableau n°24: présentation des extraits de réponses des candidats au thème n°3 (conditions d'éligibilité à la formation et employabilité des étudiants)	133
Tableau n°25: Avis des étudiants sur les conditions d'admission dans la filière	134
Tableau n°26: Appréciation en pourcentage des conditions d'éligibilité à la formation	134

Tableau n°27: Avis sur l'impact des conditions d'éligibilité à la formation sur les chances de trouver un emploi à la fin de la formation	135
Tableau n°28 présentation des extraits de réponses des candidats au thème n°4 (Qualité des procédures d'évaluations et niveau d'employabilité des étudiants).....	136
Tableau n°29: pourcentage des réponses sur l'existence des CC	138
Tableau n°30: Appréciation de la pertinence des CC.....	138
Tableau n°31: Avis sur la présentation des exposés	139
Tableau n°32: Avis sur la pertinence des examens écrits terminaux.....	140
Tableau n°33: Avis en pourcentage sur l'existence des TPE comme mode d'évaluation.....	140
Tableau n°34: Entretiens avec les responsables du FNE.....	141
Tableau n°35: Présentation des résultats par thème ou par catégorie : hypothèses de réponses aux questions spécifiques de recherche	145
Tableau n°36: Présentation générale des résultats issus de l'analyse des données	148

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique n°1: Répartition (%) des étudiants enquêtés selon le sexe.....	118
Graphique n°2 : Répartition de la population d'étudiants enquêtés selon l'âge	119
Graphique n°3 : Répartition des enquêtés par sexe selon le régime d'étude	119
Graphique n°4 : Répartition en % des enquêtés par sexe selon le régime d'étude	120
Graphique n°5: Présentation de la population totale enquêtée par sexe	121
Graphique n°6 : Récapitulatif des avis sur la professionnalisation	126
Graphique n°7: Récapitulatif des avis sur les filières directement portées vers les emplois	127
Graphique n°8 : Pourcentage des réponses à propos des opportunités d'emplois avec la filière AGE	127
Graphique n°9: Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des Cours Magistraux	130
Graphique n°10 : Pourcentage des réponses sur le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à la qualité des TD	131
Graphique n°11: Présentation en pourcentage des avis sur l'existence des stages.....	131
Graphique n°12 : Présentation en pourcentage des avis sur les chances de trouver un emploi en fonction de la qualité des contenus des programmes.....	132
Graphique n°13: Avis des étudiants sur les conditions d'admission dans la filière	134
Graphique n°14: Appréciation en pourcentage des conditions d'éligibilité.....	134
à la formation.....	134
Graphique n°15 : Avis sur l'impact des conditions d'éligibilité à la formation sur les chances de trouver un emploi à la fin de la formation	135
Graphique n°16: pourcentage des réponses sur l'existence des CC.....	138
Graphique n°17: Appréciation en pourcentage de la pertinence des CC	138
Graphique n°18: Avis sur en pourcentage sur la présentation des exposés.....	139
Graphique n°19: Avis en pourcentage sur la pertinence des examens écrits terminaux	140
Graphique n°20: Avis en pourcentage sur l'existence des TPE comme mode d'évaluation.....	140

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

- A.G.E : Administration et Gestion des Entreprises
- A.P.C : Approche Par les Compétences
- BIT : Bureau international du Travail
- CEMAC : Communauté Economique et Monétaire de l’Afrique Centrale
- C.I : Centre d’Intérêt
- D.A.C : Directeur d’Agence Centrale
- D.G : Directeurs Généraux
- D.S.C.E : Document de Stratégie pour la Croissance et l’Emploi
- D.S.R.P : Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
- D.S.S.E : Document de Stratégie Sectoriel de l’Education
- E.E.S.I.2 : Enquête sur l’Emploi et le Secteur Informel, phase 2
- E.M.F : Economie Monétaire et Financière
- F.S.J.P : Faculté des Sciences Juridiques et Politiques
- F.S.E.G : Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
- G.8 : Groupe des huit pays les plus industrialisés au monde
- G.D.E : Gestion et Développement Economique
- I.E : Ingénierie Economique
- INS : Institut National de la Statistique
- I.P.E.S : Institut Privé d’Enseignement Supérieur
- L.1 : Licence niveau 1
- L.2 : Licence niveau 2
- L.3 : Licence niveau 3
- L.M.D : Licence - Master –Doctort
- M.1 : Master 1
- M.B.F : Monnaie-Banque-Finance
- M.E.D : Marketing et Distribution
- MINEDUB : Ministère de l’Education de Base
- MINEFI : Ministère de l’Economie et des Finances

MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINJEUN : Ministère de la Jeunesse

MINEFI : Ministère de l'Economie et des Finances

MINEPAT : Ministère de l'Economie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

MINRESI : Ministère de Recherche Scientifique et de l'Innovation

MINESEC : Ministère l'Enseignement Secondaire

MINESUP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

MINPLADAT : Ministère du Plan du Développement et de l'Aménagement du Territoire

O.M.D : Objectifs du millénaire pour le développement

P.A.G/F.T : Programme d'Amélioration de la Gouvernance et de la Transparence des Finance Publiques

PNUD : Programme des Nations unies pour le Développement

Q.P.R : Question principale de recherche

Q.S.R : Question spécifique de recherche

S.N.I : Système national d'Innovation

T.D : Travaux dirigés

T.I.C : Technologies de l'Information et de la Communication

T.I.C.E : Technologies de l'Information et de la Communication en Education

U.E : Unité d'Enseignements

UNESCO : Organisation des Nations unies pour l'Education, la Science et la Culture

U.Y.2 : Université de Yaoundé 2

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
RESUME.....	iv
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCTON GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL.....	4
CHAPITRE I : LE PROBLEME.....	6
I-1CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L’ETUDE	8
I-1-1 Contexte politique	8
I-1-2 Contexte économique.....	11
I-1-3 Contexte social et culturel	14
I-2 CONSTAT.....	14
I-3 ARGUMENT	19
I-3-1 Analyse des secteurs d’activités en rapport avec les formations universitaires : la problématique de la professionnalisation des enseignements	20
I-3-2 Analyse du marché de l’emploi au Cameroun	21
I-4 LA THEORIE.....	22
I-5 LES QUESTIONS DE RECHERCHE.....	23
I-5-1 La Question principale de recherche	23
I-5-2 Les Questions spécifiques de recherche.....	23
I-5-2-1 La question spécifique de recherche n°1.....	23
I-5-2-2 La question spécifique de recherche n°2.....	24
I-5-2-3 La question spécifique de recherche n°3.....	24
I-5-2-3 La Question Spécifique de Recherche n°4.....	25
I-6 L’OBJECTIF DE L’ETUDE	25
I-6-1 L’objectif général de l’étude	25
I-6-2 Les objectifs spécifiques	26
I-7 LES THEMES ET LES CENTRES D’INTERETS	26
I-7.1 Présentations des thèmes centraux.....	26
I-7.2 Présentation des centres d’intérêts.....	29
I-8 DELIMITATION DE L’ETUDE	31
I-8-2 Délimitation sur le plan institutionnel et géographique	31
I-8-3 Délimitation sur le plan temporel.....	31
I-9 L’INTERET DE L’ETUDE.....	31
I-9-1 Intérêt sur le plan politique.....	31
I-9-3 Intérêt sur le plan social	32

I-9-4 Intérêt sur le plan économique	32
I-10-DEFINITION DES NOTIONS ET DES CONCEPTS	32
I-10-1 La notion d'employabilité	32
I-10-2 Offre de formation.....	33
I-10-4 Le secteur des services aux entreprises	34
CHAPITRE II : REVUE DE LA LITTERATURE.....	39
II- 1 Les contours de la notion d'employabilité	41
II-2-1 Facteurs objectifs de décision à la formation et employabilité des participants à une formation.....	43
II-2-2 Analyse des besoins : un préalable à bonne une offre de formation.....	47
II-2-3 Analyse des besoins comme démarche de régulation de l'offre de formation.....	48
II-3 Connaissance savante et qualification professionnelle.....	49
II-3-1 Professionnalisation des enseignements : quelle signification et quelle histoire?	52
II-3-2 Incidence des coûts de la formation sur la professionnalisation des enseignements au Cameroun	54
II-4 Etudes supérieures et contribution au développement personnel.....	55
II-4-1 L'innovation comme moyen de régulation de l'offre de formation.....	57
II-3-2 Culture entrepreneuriale comme valeur ajoutée des études supérieures.....	58
II-5 Evolution paradoxale de l'université africaine.....	59
II-6 Le rôle du capital humain dans le développement de la société.....	61
II-7 L'Etat dans l'orientation des formations	62
II-7-1 L'adaptation de l'offre de formation comme condition de développement sociétal.....	66
II-7-2 Offre de formation dans le développement de l'employabilité.....	67
II-8 Employabilité comme gage de la paix sociale	69
II-8-1 Spécialisation de la formation et employabilité garantie : un schéma critiqué aujourd'hui	70
II-8-2 Développement humain et performances des entreprises	70
CHAPITRE III : CADRE THEORIQUE.....	72
III.1 La théorie du capital humain de Gary BEKER	74
III.1.1 Enoncé de la théorie du capital humain.....	74
III-1-2 les fondements historiques de la théorie du capital humain	76
III-1-4 Analyse de la théorie du capital humain par rapport au capital.....	79
III-1.5 Le développement du capital humain	81
III-2 La théorie du Filtre ou du signal de SPENCE	82
III-3 la théorie de la concurrence pour l'emploi de THUROW	83
III- 4 La théorie de l'innovation en éducation et en formation	85
III-4-2 Historique de la théorie de l'innovation	85
III-4-3 La place des institutions de formation dans le système national d'innovation.....	86

III-4-4 Le Rôle de l'innovation dans le développement économique et social	87
III-4-5 le problème de diffusion de l'innovation.....	87
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE	90
CHAPITRE IV : METHODOLOGIE DE L'ETUDE	92
IV-1 TYPE D'ETUDE	94
IV-2 POPULATION D'ETUDE	94
IV-2-1 la population accessible.....	97
IV-2-2 la technique de l'échantillonnage	97
IV- 2- 3 Echantillonnage systématique aléatoire et échantillonnage systématique non aléatoire	98
IV-2-4 L'échantillon	98
IV-3 JUSTIFICATION DU CHOIX DE LA POPULATION	99
IV-4 METHODE DE COLLECTE DES DONNEES	100
IV-4 -1 Instruments de collecte des données.....	100
IV-4 -1-2 Description des guides d'entretien	100
IV-4 -1-2-1 Description du guide d'entretien avec les étudiants	100
IV-4 -1-2-1-1 thème 0: Identification des enquêtés	101
IV-4 -1-2-1-2 Thème n°1 : Types de filières offerts et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun	101
IV-4 -1-2-1-3 Thème n°2 qualité des contenus des programmes et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun.....	101
IV-4 -1-2-1-4 Thème n°3 Conditions d'éligibilité à la formation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun.....	102
IV-4 -1-2-1-5 Thème n°4 Qualité des procédures d'évaluation et niveau d'employabilité des étudiants au Cameroun.....	102
IV-4 -1-2-2 Description du guide d'entretien avec les personnes ressources	102
IV-5- L'ENQUETE.....	103
IV-5-1 La phase préparatoire de l'enquête.....	103
IV-5-2 La phase de l'enquête proprement dite.....	104
IV-6 OUTILS DE TRAITEMENT ET D'ANALYSE DES DONNEES	105
IV-6-2 L'exploitation du matériel	106
IV-6-3 Le traitement des résultats et l'interprétation	106
IV-6-2 Description de la grille d'analyse de contenu des entretiens avec les étudiants.....	106
IV-6-2-1 L'échelle de mesure des indicateurs des centres d'intérêts.....	107
IV-6-2-2 Le Codage	108
IV-6-3 Description de la grille d'analyse de contenu des entretiens avec les personnes ressources...	111
IV-7 PROTOCOLE D'ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE	111
IV-7-1 Description du protocole d'analyse et d'interprétation des résultats.....	111

IV-7-2 Présentation du protocole d'analyse et d'interprétation des résultats.....	112
CHAPITRE V : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS	116
V- 1 IDENTIFICATION DES ENQUETES	118
V- 1-1 Identification des étudiants enquêtés	118
V- 1-2 Identification des personnes ressources enquêtées	120
V- 1-3 Identification de tous les enquêtés	121
V-2 PRESENTATION DES DONNEES DE L'ENQUETE	122
V-2-1 Principes méthodologiques respectés	122
V-2-2 Présentation et récapitulation des données de l'enquête auprès des étudiants.....	122
V-2-2 -1 THEME N°1 : Types de filières et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises.....	122
V-2-2-2 THEME N°2 : Qualité des contenus des programmes de formation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises.....	128
V-2-2-3 THEME N°3 : Conditions d'éligibilité à la formation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises	133
V-2-2-4 THEME N°4 : Qualité des procédures d'évaluation et employabilité des étudiants des filières du secteur des services aux entreprises	135
V-2-3 Présentation des données de l'enquête auprès des personnes ressources	141
V-3 ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE	144
V-3-1 Présentation des résultats par thème	145
V-3-1-1 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°1.....	146
V-3-1-2 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°2.....	146
V-3-1-3 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°3.....	147
V-3-1-4 Hypothèse de réponse à la question spécifique n°4.....	147
V-3-2 Présentation du résultat final : hypothèse de réponse à la question principale de recherche....	147
CHAPITRE VI : INTERPRETATION DES RESULTATS, LIMITES, PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS	151
VI-1 INTERPRETATION DES RESULTATS	153
VI-1-1 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°1	153
VI-1-2 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°2.....	154
VI-1-3 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°3	156
VI-1-4 Interprétation de la réponse à la question spécifique de recherche n°4.....	158
VI-1-5 Interprétation de la réponse à la question principale de recherche.....	159
VI-2 LIMITES ET PERSPECTIVES DE L'ETUDE	160
VI-3 SUGGESTIONS	161
VI-3-1 Suggestions aux inspecteurs des affaires académiques du MINESUP.....	161
VI-3-2 Suggestions aux Doyens de la faculté des sciences économiques et de gestion	162

VI-3-3 Suggestions aux enseignants et aux Conseillers d'Orientation universitaire et professionnelle	165
VI-3-4 Suggestions aux experts de l'emploi et de l'employabilité	166
V-3-5 Suggestions aux étudiants.....	166
CONCLUSION GENERALE.....	167
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	v
ANNEXES	xi
LISTE DES TABLEAUX.....	xvii
LISTE DES GRAPHIQUES	xix
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	xx
TABLE DES MATIERES	xxii