

PROCESSUS D'ORIENTATION ET CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS DE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL*

Edith Faure MEFEUTO¹, Vandelin MGBWA²

DOI: 10.52846/AUCPP.2023.1.16

Résumé

Cet article analyse l'impact des facteurs inhérents aux modalités d'orientation sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Bien que les institutions universitaires estiment doter les jeunes diplômés d'une formation adéquate pour qu'ils soient compétitifs sur le marché de l'emploi, il appert que ceux-ci éprouvent encore des difficultés à pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Or, la formation universitaire est élaborée sans tenir compte les processus d'orientation tel que les intérêts personnels du diplômé. Ce qui a comme conséquence le chômage. L'étude s'inscrit dans une approche explicative dossé d'un devis mixte. Elle a été réalisée auprès de 200 diplômés des départements d'Art et Archéologie de la Falsh, Tourisme et Hôtellerie. Le questionnaire et les entretiens semi-dirigés de types individuels ont permis de recueillir des informations auprès de 200 participants et 5 autres pour l'entretien, respectivement. Les résultats mettent en évidence des corrélations positives entre l'intérêt professionnel et l'accès à l'emploi $r(200) = .353, p < .001$; l'engagement $r(200) = .355, P < .001$; conservation de l'emploi $r(200) = .293, p < .001$; et enfin l'insertion professionnelle $r(200) = .405, p < .001$. Il y'a lieu d'observer que les politiques d'orientation et de formation universitaire ne suffisent pas si le jeune diplômé ne se sent pas concerné par le processus. L'étude suggère l'implication des acteurs de l'orientation dans les programmes de formations; d'axer ces formations sur les débouchés existants sur le marché de travail.

Mots-clés : Orientation ; Insertion professionnelle ; Marché du travail ; Jeune diplômé.

* This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. Authors retain the copyright of this article.

¹ PhD student in Sciences of Orientations, University of Yaounde I, Cameroon, e-mail address: emefeuto@gmail.com, corresponding author

² Associate Professor, PhD, psychopathologist and educational clinician, University of Yaounde I, Cameroon, e-mail address: mgbwavandelin@yahoo.fr

ORIENTATION PROCESS AND PROFESSIONAL INSERTION CAPACITY OF YOUNG GRADUATES ON THE LABOR MARKET

Abstract

This article analyzes the impact of factors inherent to the orientation modalities on the professional insertion of young graduates in the job market. Although university institutions believe that they are providing young graduates with adequate training so that they can be competitive on the job market, it appears that they still have difficulty entering the job market. However, university training is developed without taking into account the orientation processes such as the personal interests of the graduate. This results in unemployment. The study is part of an explanatory approach based on a mixed design. It was carried out among 200 graduates of the departments of Art and Archaeology of the Faculty of Letters, Tourism and Hospitality. The questionnaire and the semi-structured interviews of individual types collected information from 200 participants and another 5 for the interview, respectively. The results show positive correlations between professional interest and access to employment $r(200) = .353, p < .001$; commitment $r(200) = .355, P < .001$; job retention $r(200) = .293, p < .001$; and finally professional insertion $r(200) = .405, p < .001$. It should be noted that orientation and university training policies are not sufficient if the young graduate does not feel involved in the process. The study suggests the involvement of guidance actors in the training programs; to focus these trainings on the existing opportunities on the labor market.

Key words: Orientation; Professional insertion; Labor market; Young graduates.

1. Introduction

L'évolution rapide de la technologie, des formes de travail et des relations d'emploi requiert une adaptation constante aux nouvelles conditions du marché du travail pour régler les problèmes d'inadéquation des compétences et de qualification. De nombreux métiers naissent, certains régressent ou se transforment, d'autres disparaissent. Endrizzi (2009, p. 9) reprenant les propos de Rey dit à cet effet que « *les savoirs traditionnels, transmis par l'école sont estimés insuffisants, et la notion de compétence, originaire des milieux professionnels, entre depuis maintenant une dizaine d'années dans les milieux de la formation initiale* ». Par conséquent, les individus sont de plus en plus frappés par une menace : le chômage qui est la situation d'une personne sans emploi et à la recherche d'un emploi. Ainsi, former les individus aptes à compétir sur le marché de l'emploi nécessite une formation moins centrée sur la culture des « *têtes bien pleines* », mais plutôt sur celle des « *têtes bien faites* ». Cette mutation impose l'amélioration des capacités à agir, à réagir et à s'adapter. Ce qui permet de faciliter et de favoriser l'obtention d'un emploi.

Le Cameroun n'est pas en reste face à ce fléau de manque d'emplois qui conduit au chômage, car, dans le contexte actuel, le Cameroun est caractérisé par un chômage accru des jeunes diplômés. La loi n°005 du 16 avril 2001 portant

orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun, définit la mission générale de l'éducation dans son 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* ». Il en ressort ici que la finalité de l'école n'est pas une simple accumulation des savoirs, mais l'école doit pouvoir assurer le plein épanouissement de l'individu dans sa globalité en l'insérant dans la société et dans le monde du travail.

Le Document de Stratégie pour le Secteur de l'Éducation (DSSEF, 2013), révèle que la crise de l'emploi et la forte augmentation du chômage rendent l'avenir incertain. Au regard du flux annuel des sortants et du nombre d'emplois créés correspondant au niveau éducatif, le bilan formation-emploi de manière globale se présente comme suit : 19% des sortants du primaire entrent dans la vie active sans qualification, au niveau du secondaire, 23500 emplois qualifiés sont disponibles pour 99000 sortants et au supérieur, 27500 emplois sont créés pour 67000 sortants (DSSEF, 2013).

Il y a lieu de se référer au rapport de l'Institut National de la Statistique (INS, 2012, p. 25) sur la situation du travail des jeunes diplômés qui montre que « *le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction. En effet, il est en dessous de 9 % pour individu ayant atteint au plus le niveau secondaire et de 13 % pour ceux de l'enseignement supérieur* ». Le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) en 2012 déclarait déjà qu'en 2007, près de 3 000 000 jeunes camerounais sont en situation d'emploi inadéquat, donc 1 000 000 au chômage et 2 000 000 en sous-emploi. 5 ans plus tard, on estime à 100 000 le nombre moyen de jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi chaque année contre 75 400 en 2001. Parmi eux, plus de 70 % n'ont pas de métiers. Parallèlement, 90 % d'actifs exercent dans le secteur informel de l'économie nationale parmi lesquels 62,9 % souffrent du sous-emploi dont 78,5 % de femmes. Pour une population dont les jeunes de 15 à 35 ans représentent 41,4 % qui sont aujourd'hui encore les plus affectés.

La loi N 98/004 du 14 avril 1998, portant orientation de l'éducation dans son article 5, alinéas 7, stipule que l'une des missions du conseiller d'orientation est de développer chez l'élève « *la créativité, le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise* ». À ce titre, le gouvernement du Cameroun a mis sur pied un ensemble d'actions permettant de rendre encore plus professionnels le métier de conseillers d'orientation, ceci à partir de leur formation qui se fait avec un peu plus de sérieux et donc le recrutement constitue un élément clé dans les écoles normales jusqu'à leur déploiement sur le terrain dans le but de résoudre le problème de déperdition scolaire des jeunes.

Au Cameroun, les systèmes d'orientation ne sont pas conçus en fonction de ses besoins et de ses réalités et par conséquent la formation reçue n'est pas assez consistante pour que le jeune diplômé au terme de son parcours scolaire soit compétitif sur le marché de l'emploi. En effet, le Cameroun est l'héritier d'un passé colonial particulier qui explique les Cameroun est l'héritier d'un passé colonial particulier qui explique les fondements de l'école au Cameroun. Au lendemain des

indépendances, selon Mvéso (2005), le système éducatif camerounais est largement tributaire du modèle des années soixante, c'est-à-dire, un ensemble de structures scolaires léguées directement par les puissances coloniales, en l'occurrence l'Angleterre et la France.

Pour Mvogo (2014), le premier problème de l'orientation au Cameroun est la formation. Par formation, il faut distinguer les pratiques pédagogiques et les types de formations. Les types sont assez diversifiés selon qu'on soit dans une école de formation ou dans une université, et les pratiques pédagogiques sont pratiquement absentes. L'approche systémique de la pédagogie permet de remarquer que le résultat obtenu à l'issue de l'éducation d'un sujet est le résultat d'un construit de plusieurs éléments qui se tiennent et se complètent l'un comme l'autre. Bregger (2004), dira que les stratégies de l'éducation, les méthodes, les moyens, les modalités d'organisation aussi bien que le climat dans lequel se situe l'activité, les types d'objectifs, leur priorité et leur hiérarchisation font partie prenante. L'objectif de cette étude est d'examiner l'impact de la mise en œuvre des modalités d'orientation sur l'insertion de ces jeunes diplômés.

2. Méthode

2.1. Participants et site de l'étude

Pour recruter les participants à la recherche, nous avons appliqué la technique d'échantillonnage aléatoire à choix raisonné typique encore appelé technique d'échantillonnage intentionnel (Fortin, Gagnon, 2016) qui consiste à sélectionner les individus dont on pense être détenteurs d'informations cruciales pour l'étude et très souvent des personnes disponibles et disposées à participer à la recherche. Nous avons pu retenir dans le cadre de l'étude, des critères spécifiques devant être remplis par ces participants. Le choix raisonné visait à faire une sélection préalable au sein d'un groupe qui est bien connu. En effet, ce mode s'est fait sur la base d'une ou de plusieurs caractéristiques fixées à l'avance. L'objectif était de recueillir des renseignements sur les membres de la population ayant ces caractéristiques.

L'étude à choix raisonnée typique, cherche à comprendre les difficultés que rencontre les jeunes diplômés au moment de leur insertion sur le marché du travail. Cette étude s'est adressée à des étudiants régulièrement inscrits dans les départements d'archéologies, de tourisme et d'hôtellerie de l'université de Yaoundé I. Ces départements sont choisis parce qu'ils font partie des départements où la formation est professionnalisante d'une part, et d'autre part parce que les diplômés sont professionnels. Face aux difficultés d'insertion professionnelle dont rencontrent les jeunes à la fin de leur cursus scolaire, plusieurs étudiants décident de s'inscrire dans ces départements dits professionnels dans le but d'avoir une lueur d'espoir pour le futur.

La sélection des participants a été faite en fonction de la disponibilité de ceux-ci et des critères d'admissibilités sont :

- être étudiant régulièrement inscrit au département d'art Plastique ou au département de tourisme et hôtellerie ;

- être étudiant ayant au moins le niveau licence ou admis au cycle de Master ;
- être étudiant en quête d'un emploi ;
- être étudiant ayant postulé à un emploi dans les douze derniers mois et n'ayant pas été retenu.

De ce fait, 200 participants ont été recrutés : soit 210 au département d'archéologie, 79 au département de tourisme et 18 au département d'hôtellerie suivant le tableau ci-dessous :

Tableau 1. Population de l'étude

Filière	Effectifs	Pourcentage (%)
Art plastique	210	60,5
Tourisme	79	35,5
Hôtellerie	18	05
Total	307	100

Source : Enquête de terrain

L'observation du tableau 1 laisse voir que le pourcentage le plus élevé soit 60,5 est le pourcentage se référant au département d'archéologie. Ensuite, vient l'effectif du département de tourisme avec un pourcentage de 35,5. Enfin, le tableau révèle que le département d'hôtellerie vient en dernière position avec 05%.

2.2. Outil de collecte

La technique utilisée pour collecter les données est le questionnaire et l'entretien individuel semi-directif qui ont permis de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude. La collecte des données s'est faite sur la base d'une échelle permettant de retracer les modalités d'insertion professionnelle du jeune diplômé en quête d'emploi et les difficultés auxquelles ils font face.

2.3. Procédure

Le questionnaire a servi essentiellement à la collecte des données de la phase quantitative de l'enquête. Les études portant sur l'évaluation de l'auto-efficacité s'en servent généralement, de même que celles portant sur l'évaluation ou l'auto-évaluation des qualités entrepreneuriales. D'après Quivy et Campenhoudt (1995), l'enquête par questionnaire est une série de questions à poser à un ensemble de répondants, le plus représentatifs de l'univers de l'enquête (...) relative à leur situation sociale, professionnelle (...) ou encore sur tout autre point qui intéresse le chercheur.

Les entretiens quant à eux, ont eu lieu dans la salle de service des conseillers d'orientation des différents établissements. Chaque entretien durait en moyenne 45 minutes et se faisait le mercredi dans l'après-midi. Chaque participant était informé du but de l'étude (contribuer à la gestion des rythmes scolaires, les rythmes et du temps

socioprofessionnel). Les entretiens étaient transcrits sur papier et enregistrés grâce au dictaphone et son utilisation était signalée à l'avance aux participants. La recherche avait pour outil de collecte des données un guide d'entretien semi-structuré.

Le guide définissait la stratégie que nous avons adoptée. Il déterminait également la façon dont il conduisait la directivité et la non directivité faisant percevoir davantage l'impact de l'orientation sur les jeunes diplômés en quête d'emploi.

2.4. Outils statistiques d'analyse

Après la collecte des données, nous avons mis sur pied une procédure de traitement statistique. Dans le cadre de cette étude, notre choix s'est porté sur l'analyse des corrélations car elle permet de vérifier le lien entre deux variables quantitatives. Ces corrélations ont été suivies des régressions. Ce traitement statistique des données s'est fait par l'entremise du logiciel SPSS version 22. Dans cette étude, nous avons utilisés l'analyse de la variance ; et l'analyse de régression. Nous avons choisi ces tests parce que nos données correspondent à une échelle numérique.

2.5. Elaboration du questionnaire

L'instrument de collecte des données utilisé dans la présente recherche est le questionnaire sur les diplômés de l'enseignement supérieur (conçu pour les besoins spécifiques de la recherche). Il est composé d'une échelle d'évaluation des modalités d'auto-orientation (Variable indépendante) et d'une échelle d'évaluation des capacités d'insertion professionnelle (Variable dépendante). La première échelle étant composée de 26 items (de l'item 1 à l'item 21), est constituée de trois sous-échelles à savoir : La sous-échelle d'intérêts professionnels (de l'item 1 à l'item 10), évaluant l'efficacité personnelle du sujet, sa compétence professionnelle, sa capacité à anticiper sur les incertitudes et son environnement social ; la sous-échelle de choix professionnel (de l'item 11 à l'item 20), évaluant les processus stables du sujet, sa provenance, son atteinte des buts et ses expériences postérieures ; la sous-échelle d'autodétermination à la réussite (de l'item 21 à l'item 26), évaluant l'engagement du sujet, son degré de fixation et d'atteinte des objectifs. La deuxième échelle étant composée de 13 items (de l'item 27 à l'item 39), est constituée de trois facettes à savoir : la sous-échelle d'accès à l'emploi (de l'item 27 à l'item 32), évaluant la formation, l'obtention d'un diplôme et l'entrée dans la vie active ; la sous-échelle de conservation d'emploi (de l'item 33 à l'item 36), évaluant les capacités individuelles, les positions stables et l'expérience acquise du sujet ; la sous-échelle des processus d'insertion (de l'item 37 à l'item 39), évaluant l'intégration du sujet sur le marché du travail.

3. Résultats

L'analyse des données collectées auprès des deux cents participants et de 5 participants à partir des entretiens individuels a permis d'organiser les résultats en fonction de deux objectifs visés par cet article à savoir : vérifier l'impact qu'a les

modalités d'orientation sur l'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail.

3.1. Tests de dépendance entre les variables des hypothèses de recherche

Il s'agit dans cette section de faire pour chaque hypothèse de recherche, une analyse statistique sur fond de test de dépendance entre les différentes modalités d'auto-orientation notamment, l'intérêt professionnel, le choix professionnel et l'autodétermination à la réussite et chacune des capacités d'insertion professionnelle notamment, l'accès à l'emploi, la conservation d'emploi et l'intégration des processus d'insertion.

Tableau 2. Statistiques descriptives, corrélation entre intérêts professionnels et insertion professionnelle

	Moyenne	Écart type	1.	2.	3.	4.	5.
1. Intérêt professionnel	4,7095	,82879	---				
2. Accès à l'emploi	4,1508	,96600	.353**	---			
3. Engagement	4,5200	1,09629	.355**	.521**	---		
4. Conservation de l'emploi	4,5917	1,18120	.293**	.370**	.619**	---	
5. Insertion professionnelle	4,4208	,88710	.405**	.742**	.876**	.833	---

Note. ** $p < .001$; * $p < .05$

L'analyse des résultats sur la relation entre l'intérêt professionnel et l'insertion professionnelle (Tableau 2) montre d'abord que les étudiants ont un score élevé d'intérêt professionnel ($M_{\text{intérêt professionnel}} = 4.71$). Cela veut dire que les participants ont des connaissances en termes d'aptitudes, anticipent sur l'incertitude en cherchant de l'aide auprès des spécialistes en matière d'orientation. Ces résultats montrent ensuite que les étudiants ont également un score élevé d'insertion professionnelle en général ($M_{\text{insertion professionnelle}} = 3.28$) et spécifiquement aussi, au palier 1 ($M_{\text{accès à l'emploi}} = 3.28$), au palier 2 ($M_{\text{engagement}} = 3.28$) et au palier 3 ($M_{\text{conservation de l'emploi}} = 3.28$).

C'est-à-dire les participants ont la capacité à se mouvoir de façon autonome sur le marché de l'emploi malgré la difficulté à trouver de l'emploi ; ont la capacité à signer un contrat de travail au cas où l'occasion se présente ; capacité à créer des emplois avec l'aide financière de l'université ; et sont capables de réaliser parfaitement les tâches professionnelles. Enfin, les résultats mettent en évidence des corrélations positives entre l'intérêt professionnel et l'accès à l'emploi (accès à l'emploi) $r(200) = .353$, $p < .001$; l'engagement (palier 2) $r(200) = .355$, $p < .001$; conservation de l'emploi (palier 3) $r(200) = .293$, $p < .001$; et enfin l'insertion professionnelle $r(200) = .405$, $p < .001$. Autrement dit, les étudiants qui peaufinent leurs compétences, face à la recherche d'emploi sont aussi ceux qui ont la capacité à trouver un emploi ; qui s'engagent facilement tout en étant capable de percevoir la

relation d'échange employé/employeur, signer un contrat de travail enfin qui sont capables de résoudre des problèmes professionnels inattendus et s'adaptent mieux en termes d'insertion professionnelle.

3.2. Régression linéaire entre Intérêt professionnel et capacité d'insertion professionnelle

Tableau 3. Régression linéaire entre Intérêt professionnel et capacité d'insertion professionnelle

VD	VI	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>R</i>	<i>r</i> ² ajusté	<i>F</i>
Palier 1	Intérêt professionnel	.35	5.31**	.35	.12	28.21**
Palier 2		.35	5.35**	.35	.12	28.60**
Palier 3		.29	4.31**	.29	.08	18.61**
Insertion professionnelle		.41	6.23**	.41	.16	38.77**

Note. ** $p < .001$; * $p < .05$

L'analyse de régression confirme et précise l'effet de l'intérêt professionnel et l'insertion professionnelle. En effet, elle montre que l'intérêt professionnel est un signe précurseur pertinent de l'accès à l'emploi, du niveau d'engagement de la conservation de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Plus précisément, l'intérêt professionnel explique respectivement 12% ($F(1.198) = 28.21$, $p < .001$) de la capacité à établir des relations entre les informations sur soi et le monde du travail, de la capacité à trouver un emploi satisfaisant ; 12% ($F(1.198) = 28.60$, $p < .001$) de la capacité à négocier un contrat de travail ; 8% ($F(1.198) = 18.61$, $p < .001$) de la capacité à conserver un emploi (palier 3) ; et enfin 16% ($F(1.198) = 38.77$, $p < .001$) de la capacité à résoudre les problèmes professionnels inattendus. Une augmentation d'un degré sur l'intérêt professionnel augmente le niveau d'accès à l'emploi de 35% ($\beta = .35$, $t(118) = 5.31$, $p < .001$), à créer un emploi (palier 2) de 35% ($\beta = .35$, $t(118) = 5.35$, $p < .001$), de la capacité à s'adapter aux exigences de la situation de travail (du palier 3). De 29% ($\beta = .29$, $t(118) = 4.31$, $p < .001$) et de la capacité à pouvoir s'insérer sur le marché de l'emploi de 41% ($\beta = .41$, $t(118) = 6.23$, $p < .001$). Au final, le degré d'intérêt professionnel prédit le niveau d'insertion professionnelle en général et particulièrement le niveau d'accès à l'emploi, d'engagement et de conservation de l'emploi. Cet intérêt apparaît ici comme une source de motivation, ou un indicateur de vocation du sujet pour ledit métier.

Ceci parce que l'intérêt suscite l'enthousiasme pour l'acquisition des savoir-faire et le goût d'innover ou de créer des entreprises pour mettre en pratique ces

compétences acquises tout au long de la formation. L'intérêt par ailleurs suscite la confiance en soi comme le fait remarquer ce diplômé.

« Je crois fortement en moi et en mes potentialités. Car, allant dans ce sens je m'applique beaucoup dans mon travail. Également, je prends les conseils et le travail que je dois effectuer au sérieux. Je peux vous dire avec conviction que je dois réussir. J'ai une licence classique et cela ne m'aide pas. Car, lorsque tu arrives quelque part on demande si tu t'y connais dans le domaine de la gestion ».

Conrad nous fait montre qu'il se connaît assez, il a une maîtrise parfaite de lui, il sait qui il est, ce qu'il vaut ou non, ce qui a ses yeux a du sens ou non ce qui est futile ou secondaire et de ce qui lui convient. Siller va dans le même sens et précise : *« je peux affirmer que je dois réussir c'est certain »*. Ainsi, le développement chez l'individu des aptitudes et les intérêts susceptibles de booster en lui un projet professionnel ne peut se faire si l'apprenant à un moment de sa vie ne se connaît lui-même, ou s'il se pose des questions en rapport avec lui et son devenir.

4. Discussion

Selon Lent (2008), le processus d'intérêt professionnel se définir traditionnellement définis comme des tendances ou dispositions relativement stables ou durables (et dont le développement semble associé à celui de l'image de soi) orientées vers différents domaines d'objets ou, plus exactement, vers différents domaines d'activités et d'expériences vécues dans un milieu culturel donné. Le modèle des intérêts explique comment le fait d'être exposé à certaines activités au cours de la vie influencera le développement des intérêts des individus l'idée est d'amener graduellement l'élève à se découvrir et à découvrir son environnement, à s'ouvrir aux réalités du monde du travail et à s'habiliter à prendre des décisions concernant sa carrière à partir de son expérience à l'école. Eu égard de l'analyse des données de l'enquête menée auprès de l'université de Yaoundé I, on se rend compte que c'est le processus d'intérêt professionnel qui sert à motiver l'élève, à lui démontrer l'utilité de la matière, à intégrer des apprentissages et à établir des références au monde du travail. D'où la validation de l'hypothèse de recherche à savoir : l'intérêt professionnel influe sur la capacité d'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail de façon significative chez les diplômés sur le marché du travail, on s'aperçoit que les données mettent en évidence des corrélations positives entre l'intérêt professionnel et l'accès à l'emploi $r(200) = .353, p < .001$; l'engagement $r(200) = .355, P < .001$; conservation de l'emploi $r(200) = .293, p < .001$; et enfin l'insertion professionnelle $r(200) = .405, p < .001$.

Les résultats y afférents montrent que plus un individu s'auto-oriente dans une filière d'étude à cause de l'intérêt qu'il porte pour le métier auquel elle le destine, plus il est facile pour lui qu'après sa formation, il accède à un travail dans le domaine, qu'il le conserve et qu'il s'y insère. Autrement dire les résultats mettent en évidence des corrélations positives entre l'intérêt professionnel et l'accès à l'emploi (accès à l'emploi). Cet intérêt apparaît ici comme une source de motivation, ou un indicateur de vocation du sujet pour ledit métier. Une fois identifié, il devrait catalyser l'orientation du sujet vers une formation capable de l'aider à déployer au maximum

son potentiel sans avoir nécessairement besoin d'être employé par une tierce personne. En termes d'auto emploi Lidia clame :

« Je ne conçois pas ma vie sans entreprise. Chaque matin je dois entreprendre, je crois qu'il faut pouvoir. Il faudra être rentable. Nous pensons souvent que la rentabilité c'est seulement au niveau de la vente. Or, il y'a tout un processus. Et ailleurs sur d'autres cieux le processus a déjà porté un certain nombre de fruits. C'est ce processus-là qui m'intéresse. Maintenant il faudrait que l'on construise cela dans la durée ».

Grâce à l'exposition continue aux activités, les individus peaufinent leurs compétences, créent des normes de performance personnelle, acquièrent la notion de leur propre Efficacité relative à certaines tâches et nourrissent des attentes concernant les résultats de leur participation à ces activités. De ce fait, au fur et à mesure que les individus s'intéressent à une activité, ils sont susceptibles de se fixer des objectifs afin de continuer à la pratiquer ou d'augmenter leur participation à celle-ci. Plus la participation est élevée, plus l'individu maîtrise l'activité ou échoue, ce qui lui permet de réviser son sentiment d'auto-efficacité, ses attentes par rapport aux résultats et en fin de compte, ses champs d'intérêt. En effet, les auteurs expliquent que pour que les gens s'intéressent à des activités pour lesquelles ils sont doués, leur environnement doit les exposer aux types d'expériences directes, vicariantes et persuasives qui peuvent entraîner des croyances solides en l'auto-efficacité. Il est important de préciser que ce processus de base se répète sans arrêt avant l'entrée dans un parcours professionnel (Brown & Lent, 2006, p. 68).

Ces résultats épousent la logique des travaux de (Cosnefroy, 2004, p. 123) qui démontre que les intérêts sont des indicateurs de la motivation, dans la mesure où ils permettent à l'individu de déterminer la direction et la persévérance de ses efforts et de ses activités, ils sont une traduction de la motivation en termes de comportement (Viau, 2000). Ils indiquent la direction dans laquelle le sujet va orienter ses activités, mais ils ne peuvent pas indiquer grand-chose sur son efficacité dans l'activité qu'il effectue (Huteau, 2005).

Cet auteur poursuit en faisant la distinction entre l'intérêt personnel et l'intérêt situationnel : « Le premier désigne une préférence relativement durable pour certains domaines ou certaines activités ; le second est temporaire et déclenché par les caractéristiques de l'environnement, en particulier les propriétés du texte à étudier et les consignes données aux élèves » (Cosnefroy, 2004, p. 123). Il soutient la thèse selon laquelle les intérêts professionnels ou motivation professionnelle sont stables. Pourtant pour Guichard et Huteau (2005), les intérêts se stabilisent progressivement jusqu'à la fin de l'adolescence, de façon à ce que la stabilité soit satisfaisante. Dans ce sens les intérêts déterminent la satisfaction de la personne face à une activité ou alors du diplômé face à la quête de l'emploi ou sur le marché du travail.

Par ailleurs, Holland (1996) partage le même point de vue que Cosnefroy (2004), lorsque les intérêts professionnels sont pris en considération, spécifiquement cela pousse les personnes à préférer les problèmes concrets plutôt qu'abstraites dans leur travail ou dans d'autres situations de l'importance aux caractéristiques personnelles tangibles telles que le pouvoir et le statut.

Nous retenons de cette intervention que l'orientation est d'autant moins aisée que le fonctionnement de l'université aujourd'hui n'aide pas les étudiants à se déterminer précisément. L'université est une institution peu structurante, « faible » pour les étudiants : elle « propose un contexte d'action où l'interdépendance entre les membres est très faible, et/ou l'incertitude concerne autant les objectifs et les moyens d'y parvenir, que l'appartenance même à un collectif ou un ensemble cohérent » (Guichard, 2005). L'université doit se mobiliser pour révolutionner tout le système éducatif en général et l'orientation en particulier dans le but de rendre le jeune diplômé en quête d'emploi plus outillé, plus déterminé et rassuré dans ses choix en vue de son insertion socioprofessionnelle future.

Or, l'orientation vise l'amélioration des systèmes éducatifs et celle des rapports entre éducation et vie professionnelle. À travers le développement de l'efficacité cognitive personnelle à fixer des objectifs qui le conduiront à l'accomplissement de leur but. Dans la mesure où, en se fixant des buts, le jeune diplômé est susceptible d'améliorer son sentiment de confiance. Car la confiance en soi aide l'apprenant d'aborder différentes étapes sans trop se soucier du résultat final. Se fixer des objectifs aide le chercheur d'emploi à vérifier le chemin parcouru. Il permet également d'avoir une image plus précise des actions à entreprendre face au marché de l'emploi. De même, on note une absence de projet professionnel qui donnera des pistes pour pouvoir se mouvoir sur le marché de l'emploi. Autrement dit, le projet professionnel correspond aux attentes que nourrit une personne quant à sa vie ou devenir professionnel. Écoutons cet étudiant :

« Déjà le métier que je souhaiterais faire on n'y a pas cette formation ici. C'est pour cela que je fais tout ça pour avoir de la matière ; je souhaiterais avoir une occasion de me former en Europe. Mais dans le but de rentrer après ma formation par la suite ».

Le spécialiste en orientation doit pouvoir aider le jeune en situation de recherche d'emploi au travers des exercices à avoir une forte estime de soi tout en reconnaissant leur capacité à réussir, aussi il doit fixer des critères scolaires stimulants et de temps à autre, le spécialiste doit pouvoir trouver des stratégies de récompense des comportements favorables au développement intellectuel. Cela aidera l'apprenant à mieux avoir confiance en ses capacités et à pouvoir oser chaque fois qu'il aura l'occasion d'être face à une demande d'offre d'emploi. Aussi, le spécialiste en conseil, doit travailler de telle sorte que les attentes des apprenants à travers l'attention qu'ils leur portent, la manière de les regarder et de leur parler, la façon de les regrouper, la difficulté des tâches qu'ils leur assignent, le degré d'autonomie qu'ils leur accordent, etc. Il doit mettre l'apprenant dans un climat de confiance tout en aidant l'apprenant à acquérir de par ses compétences et un bon suivi, la certitude qu'en faisant preuve d'application et de présence, il peut exercer un meilleur contrôle sur la tâche lorsqu'il se trouvera sur le marché de l'emploi.

Il ressort de cette analyse qu'il sera nécessaire pour une mise en œuvre du processus d'intérêt professionnel du jeune en quête d'emploi de concilier l'intérêt de l'individu et l'intérêt du marché du travail puisque chacun d'eux a besoin de l'autre. Dans le cadre scolaire et professionnel, l'apprenant poursuit essentiellement des buts

utilitaires et fonctionnels. C'est par ce biais qu'il accorde de la valeur aux activités. À travers ce processus qui s'intègre dans les activités pédagogiques qui sont en interaction avec le monde du travail et qui permettra aux jeunes diplômés de se connaître, de découvrir son milieu, de faire des choix afin de mieux s'insérer sur le marché de l'emploi. Ainsi, le jeune diplômé sera en même de faire un choix qui suppose la possession d'un certain nombre d'informations sur soi et sur l'environnement.

5. Conclusion

L'objectif de cette étude consistait à examiner la pertinence des facteurs inhérents aux modalités d'orientation qui influencent la capacité d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur le marché du travail. Nous avons observé que malgré les formations reçues en milieu universitaire les diplômés aux sorties ou pendant leur cursus ne parviennent pas à s'insérer sur le marché de l'emploi. Face au nouveau marché du travail, plus instable et plus compétitif, on constate que les jeunes diplômés ne sont pas assez préparés pour répondre aux besoins du marché du travail. Dans nos universités cette réalité semble plus évidente, puisque les jeunes diplômés ne parviennent pas à établir un lien entre la formation reçue et l'offre sur le marché de l'emploi. Le modèle adéquationniste de l'emploi fondé essentiellement sur l'obtention d'un emploi stable en relation avec la formation, appelle un profil de travailleur défini par sa correspondance substantielle au poste, au métier ou à la fonction, postule qu'une bonne correspondance entre, formations initiales et emploi correspondrait à un optimum, vers lequel mènerait une conduite rationnelle des agents (jeunes employeurs).

Les modalités d'orientation ne s'ajoutent pas aux objectifs de l'école ou de l'université, mais elle s'intègre dans les activités régulières. Ainsi, la première mission, qui est d'instruire, peut se traduire par l'intervention d'un spécialiste en conseil qui fait référence à des métiers ou à des professions à l'intérieur de son programme disciplinaire pour contextualiser des apprentissages, intensifier leur portée ou faciliter leur intégration par l'apprenant. La deuxième mission, qui est de socialiser, peut concerner un élève qui s'engage dans des activités parascolaires lui permettant d'établir des contacts avec des personnes issues du monde du travail. La troisième mission, qui est de qualifier les jeunes à l'emploi, est plus étroitement reliée aux modalités d'orientation. Elle peut s'effectuer par des activités ou des services qui visent la connaissance de soi, l'estime de soi et le développement vocationnel.

Nous avons donc souligné que ce fait résulte de l'inadéquation entre formations reçues et l'offre sur le marché de l'emploi. Cette situation peut être due au fait de la défaillance de l'application des modalités de l'orientation tel que perçu par Lent. Pour Lent (2008), l'essentiel de l'orientation ne porte pas exclusivement sur les élèves qui rencontrent des difficultés, mais bien sur l'ensemble de la population. L'orientation ainsi définir implique qu'il faille travailler ensemble (dans et à l'extérieur de l'école), collaborer, pour permettre à l'élève, de construire un projet personnel et professionnel cohérent. « *L'orientation consiste essentiellement*

à faire se rencontrer compétences transversales et compétences vocationnelles » (Lent, 2008, p. 81). Ainsi, une conception intégrée de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle dans la formation des élèves contribue à la mobilisation de leurs compétences disciplinaires et transversales ainsi qu'à celles relatives à leur développement de carrière. De ce fait, les modalités d'orientation visent le développement de jeunes diplômés en quête d'emploi dans toutes les dimensions à travers trois phases que sont les intérêts professionnels, le choix professionnel, l'autodétermination de l'apprenant. Une telle démarche favorisera les apprentissages des élèves et leur permettra de mieux se connaître et de mieux connaître leur environnement.

Par ailleurs, malgré l'urgence sociale que représente la mise en place d'une réforme des procédures d'orientation qui intègre en son sein les modalités d'orientation telles que l'intérêt professionnel, le choix professionnel et l'autodétermination à la réussite. Il est nécessaire qu'un projet de ce type soit testé à petite échelle à l'Université de Yaoundé 1 en particulier et dans nos universités au Cameroun en général. Qu'avant de l'envisager pour tout le pays. Il conviendrait alors, d'une part, d'observer le fonctionnement effectif de cette nouvelle procédure (afin de remédier aux problèmes qui pourraient surgir) et, d'autre part, de vérifier si les changements qui s'y esquissent vont bien dans le sens d'une bonne amélioration de l'orientation en vue de la qualification des individus sur le marché de l'emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Bregger, J. E. (2004). *Tendances de l'emploi en Afrique*. Bureau International du Travail, 87.
2. Cosnefroy, L. (2004). Apprendre, faire mieux que les autres, éviter l'échec : l'influence de l'orientation des buts sur les apprentissages scolaires. *Revue française de pédagogie*, 147(1), 107-128.
3. *** DSSEF. (2013). *Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation*. Yaoundé, République du Cameroun.
4. Endrizzi, L. (2009). Emploi bousculée par l'orientation. *Dossier d'actualité de la VST*. N°47 ; septembre 2009. Institut Nationale de Recherche Pédagogique. (INRP).
5. Fortin, M.F., Gagnon, J. (2016). *Fondement et étape des processus de recherche. Méthodes qualitatives et quantitatives*. Cheneliere Education.
6. Guichard, J., Huteau, M., (2005) *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
7. Institut National de la Statistique. (2012). *Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au cameroun. Rapport final phase 1 et 2*. Yaoundé.
8. Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et Professionnelle : considérations théoriques et pratiques. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(1), 57-90. doi :10.4000/osp.1597
9. Lent, R.W., Brown, S.D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*. 14, 12-35.
- 10.***Loi N°98/004 du 04 Avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun.

11. Mvesso, A. (2005). *Pour une nouvelle éducation au Cameroun*. Presses universitaires de Yaoundé.
12. Mvogo, D. (2014). *Réflexion sur le fondement de l'université camerounais*. Presses universitaires de Yaoundé. Les éditions clé.
13. Quivy, R., Campenhoudt, L. (1995). *Introduction à l'analyse des phénomènes sociaux*. Paris : Dunod.
14. Viau, R. (2000). La motivation en contexte scolaire: les résultats de la recherche en quinze questions. *Vie pédagogique*, numéro 115.