

LES LOGIQUES DE FORMATION ET LES MÉCANISMES D'INSERTION DES DIPLOMÉS DES UNIVERSITÉS CAMEROUNAISES*

Martial EKO'OLA¹, Edith Faure MEFEUTO², Vandelin MGBWA³

DOI: 10.52846/AUCPP.2023.1.18

Résumé

La présente étude répond à la question de savoir comment les logiques de formations universitaires rendent compte de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur au Cameroun. Sous cet aspect, une recherche qualitative a été réalisée afin d'analyser les logiques de formation universitaire et l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun. Pour comprendre les logiques de formation universitaire au Cameroun, la recherche s'est adressée à un groupe de jeunes diplômés bien précis de cinq (05) étudiants sélectionnés en appliquant la technique d'échantillonnage typique. Les données collectées auprès de cinq (05) participants de l'Université de Yaoundé I et traitées au moyen de l'analyse de contenu ont laissé apparaître qu'il existe, d'une part, une absence d'information au sein des universités d'Etat; et, d'autre part, une légèreté au niveau de la structuration des programmes de formation et de leur évaluation. Les résultats font également état de ce que, l'encouragement des jeunes diplômés à l'auto-emploi par les formateurs est presque absent. Cette étude, qui se situe dans un contexte de formation professionnelle, se propose d'adopter les mesures d'accompagnement dans une dynamique sociale visant à favoriser l'insertion professionnelle des diplômés des universités encore en contraste avec la segmentation du marché du travail.

Mots clés : *Logique de formation ; Insertion des diplômés ; Professionnalisation ; Marché du travail employabilité.*

* 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 Education Management, University of Yaounde I, Cameroon, e-mail address: ekoolamartial@gmail.com, corresponding author

² PhD student in Sciences of Orientations, University of Yaounde I, Cameroon, e-mail address: emefeuto@gmail.com

³ Associate Professor, PhD, psychopathologist and clinician, University of Yaounde I, Cameroon, e-mail address: mgbwvandelin@yahoo.fr

TRAINING LOGICS AND PROFESSIONAL INTEGRATION MECHANISMS OF GRADUATES OF CAMEROONIAN UNIVERSITIES

Abstract

This study answers the question of how university training logic accounts for the professional insertion of young higher education graduates in Cameroon. In this respect, qualitative research was carried out to analyze the logic of university training and the insertion of young higher education graduates in Cameroon. To understand the logic of university education in Cameroon, the research was addressed to a specific group of five (05) young graduates selected by applying the typical sampling technique. The data collected from five (05) participants from the University of Yaoundé I and processed using content analysis revealed that there is, on the one hand, a lack of information within the state universities; and, on the other hand, a lack of structuring of training programs and their evaluation. The results also show that trainers' encouragement of self-employment among young graduates is almost absent. This study, which is situated in a vocational training context, proposes to adopt accompanying measures in a social dynamic aimed at favoring the professional integration of university graduates, still in contrast with the segmentation of the labor market.

Key words: *Training logic; Insertion of graduates; Professionalization; Labor market support.*

1. Introduction

Au Cameroun, l'étude de la stratégie nationale de développement (SND30, 2020) met en évidence l'inadéquation entre la formation et l'emploi, qui mène à l'aggravation du chômage des jeunes diplômés des Facultés. La plupart de ces jeunes sont victimes du manque de projets professionnels pertinents, de sous-emploi et d'absence d'initiation à l'employabilité. Ils font montre d'une méconnaissance notoire de leur environnement socioéconomique, des réalités du monde du travail, des opportunités d'emplois offerts, des secteurs porteurs de l'activité économique ou des nouvelles niches d'emplois. Leurs situations se compliquent par l'opacité du marché de l'emploi, la recrudescence des mutations technologiques incessantes. Les efforts réalisés par le gouvernement à travers le recrutement de plusieurs milliers de jeunes à la fonction publique, et par un grand nombre d'initiatives en faveur de l'emploi des jeunes telles que le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U) et bien d'autres, concernent des solutions contextuelles et précaires, car, malgré tout, le chômage et le sous-emploi des jeunes diplômés persistent. Les données du SND30 (2020) révèlent que le taux de sous-emploi au Cameroun s'est aggravé passant de 75,8% en 2005 à 77% en 2014.

Or malgré toutes ses initiatives entreprises par le gouvernement pour apporter les solutions au problème de chômage des jeunes diplômés, la difficulté d'intégrer le marché de l'emploi reste persistante pour ces derniers. D'où l'intérêt de cette étude dont le problème porte sur la pertinence des logiques de formation et du capital humain. Il se trouve qu'au Cameroun beaucoup de jeunes reçoivent des formations qui ne leur permettent pas d'acquérir les compétences nécessaires pour leur insertion professionnelle. Il se pose alors le problème de l'adéquation formation-emploi qui devient une nécessité pouvant faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur. Cette adéquation formation-emploi se construit, et se négocie entre divers acteurs institutionnels. Au vu des mutations technologiques, les entreprises ont de plus en plus besoin d'un personnel qualifié et compétent à la pointe de la technologie.

Au regard de ce qui précède, il est nécessaire de s'interroger sur les logiques de formation et les possibilités d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun. Autrement dit, les logiques finalisées et contextualisées au sens de Charlot (1990) rendent-elles compte de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des Universités d'Etat du Cameroun ?

2. Cadre théorique

D'après Charlot, former qui est un mot issu de « formare » signifie donner forme. Cependant, aujourd'hui, le terme « formation » tend à renvoyer à « formation professionnelle ». Pour cet auteur, l'idée de formation fait référence à l'individu que l'on doit doter de certaines compétences qui sont en réalité des habilités, des savoirs et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier, permettant également l'accès à un emploi. Le contenu et la nature même de ces compétences (les siennes et éventuellement celles des autres) peuvent varier selon le type de formation et le moment historique. D'après Charlot (1990), les entreprises des années 90 ont mis l'accent sur la transférabilité, l'adaptabilité, la flexibilité de la pensée et des comportements. Ces compétences font toujours référence à des situations et à des pratiques. A cet effet, l'individu, qui se situe dans un contexte de formation, doit être capable de mobiliser mais encore de transférer les moyens et les compétences nécessaires pour atteindre une fin déterminée dans une situation donnée. Il s'agit donc de capaciter l'apprenant à la mobilisation des pratiques pertinentes dans une situation, définie étroitement (lié au poste de travail) ou largement (par rapport à un collectif de travail). Charlot (1990), précise à juste titre que la logique de formation est celle de pratiques finalisées et contextualisées.

Au surplus, Charlot souligne que la pratique dans un contexte de formation est dite finalisée lorsqu'elle établit un rapport entre moyens et fins. Dans ce sens, la pratique répond à un objectif, une fin et une visée. Former, c'est donc préparer à l'exercice de pratiques finalisées dans lequel le savoir ne prend sens que par référence à la fin poursuivie. Une pratique finalisée est également séquentielle, voire organisée par session.

Par ailleurs, une pratique est dite contextualisée lorsqu'elle peut maîtriser la variation ; non pas celle qui est prévisible, normée, mais d'avantage la variation vue

comme mini-variation, comme écart à la norme, comme aléa, comme expression de l'instabilité foncière et irréductible de toute situation. Ainsi, une pratique contextualisée est soumise à des évaluations qui ne peuvent pas être réduites à des distinctions conceptuelles. Former pour Charlot revient donc à préparer à l'exercice de pratiques finalisées et contextualisées, dans lesquelles le savoir ne prend sens que par référence à la fin poursuivie (Charlot, 1990). A cet effet, l'école est désormais entièrement finalisée par la formation professionnelle.

Pour Maingari, « *L'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande par le marché de l'emploi entraîne de graves phénomènes d'abandons et de déclassement dans les aspirations sociales et professionnelles. Pour les diplômés du supérieur, le rétrécissement du marché de l'emploi, l'absence de recrutement et paradoxalement l'arrivée de nouveaux licenciés et docteurs sur le marché de l'emploi à la fin de chaque année académique suscite chez eux découragement et remises en question diverses* » (Maingari, 1997, p. 99).

Ainsi, pour apporter des propositions de solutions au problème d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun, plusieurs mesures ont été prises par le gouvernement. Parmi ces mesures, il y a lieu de souligner le cas de la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun du 14 avril 1998 qui stipule que 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, socioculturels, politiques et moraux* ». La loi du 11 juin 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun, quant à elle stipule en son article 1^{er} alinéa 2 que le champ de la formation professionnelle vise à donner aux apprenants et aux apprentis, des habilités, des savoirs et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier et/ou permettant l'accès à un emploi. Dans son article 2 alinéa 1 de la même loi, l'Etat accorde à la formation professionnelle un caractère de priorité nationale. Autrement dit, le système éducatif doit former les citoyens autonomes, compétents, responsables, culturellement enracinés et capables de s'insérer dans leur milieu, ouverts au monde extérieur, aptes à participer au développement durable de la société et d'apprendre tout au long de la vie.

Cette nouvelle vision de l'éducation rompt avec l'ancienne éducation. Comme la relève Maingari (1997) : « *l'éducation à l'ancienne, qui exaltait l'accumulation du savoir pour la simple satisfaction intellectuelle est révolue. Désormais, tout apprentissage doit justifier sur le terrain social sa raison d'être. L'heure est donc à la professionnalisation de l'enseignement et à son adaptation aux réalités sociales, économiques et culturelles de leur univers de production* ». (Maingari, 1997, p. 98). Le système éducatif véhicule désormais un souci de professionnalisation. Les formations offertes par système éducatif doivent être orientées vers la professionnalisation des enseignements. La théorie du capital humain est à l'origine de la politique de démocratisation de l'école. Elle liait le développement à la qualité des ressources humaine, et a eu pour conséquence la généralisation du diplôme et malheureusement, sa déqualification en termes d'emploi et de revenu. Avoir un diplôme ne garantit plus l'accès immédiat à un emploi lucratif (Maingari, 1997). Vu

sous cet angle, il y a lieu de se poser la question de savoir quelles sont les mécanismes de l'insertion professionnelle qui rendent compte des logiques de formation.

Altet (1994), Tardif et Lessard (1999) soulignent que la professionnalisation est un enjeu majeur du développement professionnel et de l'efficacité des formés. C'est dans ce sens que Le Boterf (2008), dans ses travaux souligne également que l'objectif de la formation est de doter l'apprenant des compétences pertinentes qui lui seront nécessaires pour gérer des situations professionnelles de plus en plus complexes. Dans le but de répondre aux mutations actuelles que connaît l'environnement socioéconomique en général et socioprofessionnel en particulier, les programmes de formation ou d'enseignement devraient relever le défi qui est celui de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Selon la théorie du capital humain, la formation est un investissement qui doit permettre d'accroître la productivité des jeunes. Au regard de toutes ces mesures, le problème de la non-effectivité de l'insertion professionnelle des jeunes, reste d'actualité ainsi que l'inadéquation formation-emploi qui fait penser à un manque de professionnalisation dans la formation offerte aux jeunes. Le niveau d'éducation constitue selon la théorie du capital humain l'une des clés essentielles de positionnement dans la file d'attente de l'accès à l'emploi. Mais faudrait-il que cette éducation ait une bonne connotation professionnelle. Pour Bourdoncle (1994), il n'est pas possible d'analyser la formation sans mentionner la notion de savoirs professionnels ou les modalités de la socialisation mise en action, ni évoquer la progression de l'activité de formation sans toucher aux mutations du groupe professionnel. Pour Wittorski (2014), une formation est dite professionnelle lorsque son objectif est de fournir au marché de l'emploi des individus possédant un savoir-faire. Tsafack (1989, p. 30), souligne à juste titre que « *les objectifs de l'éducation doivent viser la formation des hommes capables, d'inventer, de créer et de transformer la société vers un mieux-être toujours amélioré. La conception de l'école à la fois sur le plan des contenus et ses programmes, de son organisation, de son fonctionnement et de ses méthodes pédagogiques peut permettre de faire davantage des hommes actifs, des créateurs plutôt que des demandeurs d'emplois.* ». La théorie de la structuration développée par Giddens (1984), présente le lien étroit qui existe entre l'organisation en tant que structure et l'individu comme acteur à part entière de l'organisation. Elle repose sur un effet boomerang en ce sens que ce sont les individus qui sont à l'origine des systèmes sociaux et qui en retour définissent leurs comportements vis-à-vis de la société à laquelle ils appartiennent. Il existe donc une interdépendance entre les deux entités (structure et acteur). La structuration traite de la globalité de l'organisation dans la mesure où elle a l'intention de vouloir rendre compte des facteurs de bon fonctionnement d'une organisation. La théorie de la Structuration prône en même temps la domination de l'individu en tant qu'acteur, et les structures sociales. Pour Giddens (1976, 1984), la structuration analyse l'ensemble des pratiques sociales accomplies et ordonnées dans un cadre spatio-temporel, et ce de façon globale. Il est question d'analyser l'expérience de l'acteur et de l'ensemble sociétal. Pour l'auteur, l'individu et la structure sont interdépendants, l'un n'existe pas sans l'autre d'où le concept de « *relation dialectique* ».

3. Méthode

3.1. Public visé et champ de l'étude

Pour recruter le public visé à la recherche, nous avons appliqué la technique d'échantillonnage aléatoire à choix raisonné typique encore appelée technique d'échantillonnage intentionnel (Fortin & Gagnon, 2016) qui consiste à sélectionner les individus, qui peuvent 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, qui doivent être remplis par ces participants. Le choix raisonné visait à faire une sélection préalable au sein d'un groupe répondant aux critères de l'étude. En effet, ce mode s'est fait sur la base d'une ou de plusieurs caractéristiques fixées à l'avance telles que :

- être étudiant (e) à l'université de Ngoa-Ekelle ;
- être étudiant (e) dans une filières professionnelle de l'université de Ngoa -Ekelle ;
- avoir des difficultés à trouver un emploi en rapport avec la formation suivie.

L'objectif était de recueillir des renseignements sur les membres de la population ayant ces caractéristiques. La présente recherche, qui souhaite répondre aux questions émises à la problématique, s'inscrit dans le paradigme compréhensif. L'approche compréhensive consiste en des constructions objectives des idées reçues sur le phénomène d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés.

L'étude s'adresse à une population bien spécifique : les diplômés de l'Université de Yaoundé 1, et plus précisément aux départements d'Anthropologie, et de Tourisme. Cinq répondant ont permis d'avoir les données de cette recherche. La recherche en a identifié au départ dix dont le profil correspondait aux objectifs de l'étude. Mais, du fait de la mobilité des sujets, l'étude a porté jusqu'au bout avec cinq sujets. La méthode d'échantillonnage appliquée est celle du choix raisonné ou typique, technique se fondant sur un choix respectant des critères prédéfinis par le chercheur (Depelteau, 2003).

Tableau 1. Participants à l'étude

Identification	Département/filière	Niveau d'étude	Sexe	Age
Luc	Art plastique	Master 1	Masculin	27 ans
Fabien	Tourisme et Hôtellerie	Master 1	Masculin	25 ans
Madeleine	Tourisme et Hôtellerie	Master 2	Féminin	29 ans
Ally	Art plastique	Master 2	Masculin	30 ans
Magalie	Tourisme et Hôtellerie	Master 2	Féminin	36 ans

3.2. Outil de collecte

Pour collecter les données, la recherche a fait usage prioritairement des entretiens semi directifs, ce qui a permis de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude (Savoie-Zajc, 2004). La collecte de ce type de données a requis des instruments tels que le guide d'entretien thématique et une grille d'observation.

3.3. Procédure

Les entretiens ont eu lieu dans la bibliothèque de l'université. Chaque entretien durait en moyenne 45 minutes et se faisait le lundi et le jeudi entre 8 heures et 11 heures avant le début des cours. Chaque participant était informé du but de l'étude (comprendre les difficultés à intégrer le marché du travail post formation). 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. Le déroulement des entretiens semi-directifs était axé sur les thèmes de la recherche à savoir :

- thème 1 : logiques de formation ;
- thème 2 : marché de l'emploi.

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 les effets des frustrations des apprenants.

3.4. Technique d'analyse

Les données collectées ont été analysées à travers la technique d'analyse thématique de contenu séquencée (Paillé, Mucchielli, 2012, p. 56). L'analyse de contenu séquencée permet de recueillir les informations à travers les messages émis par les interviewés et de développer de manière approfondie les difficultés que rencontrent les étudiants des universités du Cameroun à intégrer le marché du travail après leur formation. Situation qui entraîne globalement des conséquences sur le système éducatif.

Tableau 2. Grille d'analyse

Thème	Code	Sous-thèmes	Code	Observations		
				+	-	+
Absence d'objectivité	A	Absence d'information	a1			
		Méconnaissance de soi	a2			
		Absence d'engagement	a3			
Difficulté d'emploi	B	Marché du travail étroit	b1			
		Inadéquation entre formation l'emploi	b2			
		Absence d'accompagnement	b3			

Légende : (+) : effectif ; (-) : pas effectif ; (+/-) : plus ou moins effectif

4. Résultats

Ce travail d'adaptation, dû à l'exigence des logiques de formation et de l'insertion des jeunes diplômés, est complexifié par la diversification du public en termes de niveau d'études ou d'expérience professionnelle entre autres.

4.1. L'inadéquation des formations universitaires et les attentes du marché de l'emploi (Le manque d'objectivité des formations universitaires)

Selon Charlot (1990), une formation est pertinente lorsqu'il existe un rapport entre moyens et fins. De l'examen des données empiriques rendant compte de l'effectivité d'une cohérence entre formation et emploi sollicité par les étudiants de l'université de Yaoundé 1, il en ressort que le manque d'adéquation entre la formation suivie et les attentes du marché de l'emploi justifie à une proportion très élevée les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés des universités camerounaises dans leur quête d'insertion professionnelle. A ce propos, Magalie qui est une étudiante en tourisme et hôtellerie, et par ailleurs formatrice dans un centre de formation de la place, reconnaît avoir été mal orientée après l'obtention de son diplôme de Baccalauréat. En effet, Magalie est en situation de reconversion après l'obtention d'un diplôme de Licence en Géographie. Elle affirme que :

« De manière générale je n'ai aucune idée si l'orientation est appliquée dans les autres départements ou pas. En somme je dirais simplement que l'orientation à l'université est présente mais pas encore effective pas du tout et je ne sais vraiment pas si une cellule destinée à l'orientation existe dans l'enceinte de l'université. Car, je trouve le plus souvent des personnes qui affirment qu'ils ont choisi leur filière par pure imitation ou au hasard, juste par rapport à la beauté du nom. En bref, j'ai juste fait mon propre choix selon mes aspirations personnelles. Malgré le tâtonnement en ce qui concerne mon choix de filière je pense que je suis sur la bonne voie plus le temps passe plus j'aime ce que je fais. Le tourisme c'est ma passion » (Etudiante en Guide touristique, Master 1). Magalie continue en soulignant que : *« J'ai eu à faire des stages académiques dans certaines structures dont l'objectif a très souvent été de combiner les enseignements reçus en amphî et la pratique qui est la réalité du monde professionnel. A ma grande surprise et contre toute attente, les réalités du monde professionnel n'ont parfois rien à voir avec ce que nous faisons à l'école, et pour moi j'ai le sentiment que c'est un manque de sérieux de la part de nos gouvernants dans un pays qui se veut émergent d'ici 2035. Laisse-moi te dire ma sœur que ce phénomène fait en sorte que mes encadreurs professionnels dans le cadre de ces stages ont du mépris pour les universitaires, car d'après eux, les universitaires sont des théoriciens, des bavards qui ne maîtrisent rien du monde professionnel. Voilà la réalité ! »*.

Madeleine également pense que les formations professionnelles dispensées à l'université de Ngoa Ekele ne sont pas en adéquation avec les réalités du milieu professionnel. En effet, Madeleine est une étudiante de la filière Hôtellerie, âgée de 29 ans, niveau master 2. Issue d'une famille biparentale, elle est la benjamine d'une fratrie de 8 enfants. Elle précise que les programmes d'enseignement ne sont pas assez développés dans la mesure où l'apprenant à la fin de sa formation se sent peu outillé pour s'intégrer dans le marché de l'emploi.

« En majorité les personnes qui viennent dans ce département sortent des instituts de formation depuis le niveau secondaire comme celui de Mbalmayo. Ils ont eu une formation de plasticiens même avant de venir ici. Même comme plasticien tu ne peux dépasser celui qui s'est formé en amont dans une école de formation

professionnelle avant d'arrivée dans ce département. D'où l'importance de pratiquer en dehors de l'école même de façon personnelle. As-tu vu un atelier ici avec des instruments adéquats ? Pas du tout ! Raison pour laquelle j'affirme que malgré nos formations dites professionnalisantes nous restons encore dans l'abstrait ».

De ces deux récits, il en découle que l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités d'Etats du Cameroun reste difficile. Nombreux sont les diplômés qui aspiraient avoir un emploi après l'obtention de leur diplôme. Mais la réalité est toute autre dans la mesure où le marché du travail étant segmenté, les jeunes rencontrent de plus en plus des difficultés afin de pouvoir s'y insérer.

Ainsi, l'inadéquation entre les formations universitaires et le marché de l'emploi est un obstacle à l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun. On observe donc que les universités camerounaises visent plutôt à éduquer les étudiants plutôt qu'à cultiver leurs compétences qui faciliteront leur insertion professionnelle dans le marché de l'emploi.

4.2. Les entraves à la recherche d'emploi par les jeunes diplômés des universités

D'après Kirk Patrick (1959), l'évaluation de la formation est une étape importante dans un processus de formation visant à développer des compétences professionnelles. L'évaluation permet de vérifier dans le cadre d'une formation si les objectifs définis au départ ont été atteints. Dans le cadre de notre étude, on note une légèreté de programmes de formation qui ne respectent pas l'aspect de l'évaluation de l'efficacité de la formation. Luc est un étudiant de master 1 à la faculté des arts, lettres et sciences sociales, filière Art plastique. Il a par ailleurs obtenu une licence en droit à l'université de Soa. Il vient d'une famille monoparentale et est premier né d'une fratrie de sept enfants. Il dit avoir été orienté par imitation à son arrivée à l'université de Ngoa Ekelé. Luc déclare que :

« Ma sœur, le master que je fais actuellement ici à l'université est un master qui nous forme au métier de plasticien. Ça veut dire que notre formation doit être plus pratique, mais ce n'est pas le cas. Chez nous ici on nous forme comme les étudiants de filières littéraires sans véritable pratique. Tu comprends avec moi que nous ne pouvons pas être compétitifs sur le marché de l'emploi avec les étudiants sortis par exemple des écoles professionnelles. L'autre chose c'est que les évaluations ici sont faites comme si les enseignants voulaient seulement se débarrasser de nous sans toutefois se rassurer que nous ayons compris et maîtriser les objectifs de notre formation. Il n'y a pas un véritable encadrement dans nos universités à écouter mes amis qui sont dans des universités autres que celle-ci. ».

Fabien quant à lui, ayant obtenu une licence en droit à l'université de Soa, décide de s'orienter vers une formation professionnelle. Etant issu d'une famille monoparentale dont il est le premier né dans une fratrie de sept enfants, va donc s'orienter vers l'université de Ngoa Ekelé qui offre des formations dites professionnelles. Il précise tout de même que ce choix a été influencé par les informations reçues de ses camarades de lycée déjà en formation dans le dit

établissement universitaire. Fabien souligne qu'il a fait des formations par des stages en entreprise qui lui ont permis d'être autonome. Le participant à l'étude reconnaît d'ailleurs avoir des difficultés à mettre en application les enseignements reçus lorsqu'il se trouve sur le terrain. Il pense qu'en réalité la formation qu'il reçoit est beaucoup plus théorique que pratique. Il dit que les enseignants semblent s'attarder beaucoup plus sur la théorie que la pratique. Il affirme à ce propos que :

« Parfois les formations que nous recevons nous sont transmises par des personnes non compétentes qui n'ont aucune information et même aucune expérience du terrain. C'est à dire des personnes qui n'ont reçus aucune connaissance pratique du domaine dans lequel ils exercent. En effet, nous nous retrouvons en situations d'apprentissage avec les enseignants qui selon moi n'ont aucune formation dans la spécialité qui nous ai propre, et sans aucune expérience professionnelle bien qu'étant diplômés ».

Ally est un étudiant inscrit en master 2 au département d'Art plastique, ayant une première formation en sociologie. Issu d'une famille polygamique où il est le premier né d'une fratrie de 10 enfants. Il est informé de la filière Art plastique par son voisin de chambre à la cité universitaire. Lorsqu'il est arrivé à l'université il dit n'avoir trouvé personne pour l'orienter. Les conséquences qui surviennent sont le choix de la filière histoire de l'art à laquelle il a adhéré non par conviction mais par contrainte. Il affirme enfin qu'il y a un manque d'information. L'accès à l'information vivante aide, guide, et accompagne dans son action d'insertion professionnelle. Il s'exprime en ces termes :

Je n'ai jamais eu à postuler pour un quelconque emploi dans la mesure où j'ai rêvé d'être mon propre patron. Mon vœu le plus cher est de m'auto employer après la formation que je suis déjà. Je voudrais avoir le bagage requis pour me lancer et ne plus m'arrêter. Le plus essentiel c'est d'avoir la connaissance, ensuite le diplôme et la réussite suivra. Je pense que si les choses changent dans notre pays, la clé de la réussite de l'insertion professionnelle réside dans l'auto emploi.

Ainsi, afin d'assurer une formation efficace qui aidera le jeune diplômé en quête d'emploi à pouvoir s'insérer plus facilement, l'apprenant est amené à développer davantage une posture réflexive pour décrier cette formation inadéquate qu'il reçoit dans le but d'aider le système éducatif à analyser sa pratique pédagogique et surtout ses répercussions sur le système.

5. Conclusion

L'article appréhende les logiques de formation et la professionnalisation des enseignements comme un moyen pertinent visant à équiper les étudiants des compétences solides pour une meilleure insertion professionnelle. Elles ont également pour objectif de rendre compte de la compétitivité des apprenants sur le marché du travail qui se veut de plus en plus étroit et rigoureux. Les théories sur la professionnalisation des enseignements et celles sur la relation formation-emploi expliquent la nécessité de posséder un savoir-faire substantiel voire important et utile, afin de rendre les diplômés compétents dans leur quête de l'emploi ou même capables de conserver un emploi ou d'en créer. Mais pour que des stratégies liées

aux logiques de formation efficace aident le sujet à y parvenir, il a besoin d'un environnement qui lui soit ouvert, et qui lui donne la possibilité d'acquérir plusieurs expériences. La place du formateur dans l'innovation pédagogique semble étroite puisque, désormais, son travail implique davantage la poursuite, plutôt stricte, « *des étapes "pré pensées" par une ingénierie de la formation* » (Masson, Orly, 2016, pp. 9-22).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Altet, M. (1994). *La formation professionnelle des enseignants*. Paris: Presses universitaires de France.
2. Balzani, B., Beraud M., Boulayoune, A., Divay, S., Eydoux A., Gouzien, A. (2008). *L'accompagnement vers l'emploi : acteurs pratiques, dynamiques*, Rapport final pour la Dares, halshs-00377437. Accessible sur : <https://shs.hal.science/halshs-00377437/document>. Consulté le 12 mai 2023.
3. Berthet, T. (2007). La formation professionnelle continue en France. Une ingénierie de marges entre territoire et management public. Dans Vinokur A. (dir.) *Pouvoirs et financement en éducation. Qui paye décide ?* Paris : L'Harmattan. 131-154.
4. Bonaiti, C., Fleuret A., Pommier, P., Zamora, P. (2006). *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? Document d'études*. Dares. Accessible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/pourquoi-les-moins-qualifies-se-forment-ils-moins>. Consulté le 12 mai 2023.
5. Bourdoncle, R. (1991). La professionnalisation des enseignants, La fascination des professions. *Revue française de pédagogie*, 84, 73-92.
6. Bourdoncle, R. (1994). La professionnalisation des enseignants. Problématique d'un séminaire européen. *European Journal of Teacher Education*. XVII (1-2), 13-23.
7. Bourdoncle, R., Mathey. (1994). Autour des mots 'Recherche et développement professionnel, *Recherche et Formation*, 17, 141-154.
8. Charlot, B. (1990). Enseigner, former : Logique des discours constitués et logique des pratiques, *Recherche et Formation*, 8, 5-17.
9. Dépelteau, F. (2003). *La démarche d'une recherche en sciences humaines : De la question de départ à la communication des résultats*. PUL.
10. Fortin, M.F., Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. Québec, Canada: Chenelière-Education.
11. Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory*. Berkeley. University of California Press, 234.
12. Giddens, A. (1998). *La constitution de la société : Eléments de la théorie de la structuration*, PUF, Collection Sociologies, Paris, 474.
13. Kirkpatrick, D. (1959). Techniques for Evaluating Training Programs. *Journal of the American Society of Training Directors*, 13, (12), 21-26.
14. Le Boterf, G. (2008). *Repenser la compétence*. Paris: éditions d'Organisation.
15. Maingari, D. (1994 a). *Les problèmes liés à l'Université africaine. Histoire et Anthropologie*, 9, 51 -56.

16. Maingari, D. (1994 b). *Les résistances au changement de pédagogie à l'Université*, Thèse de doctorat, Se. de l'éd. Rouen.
17. Masson, L. V., Olry, P. (2016). Étude de la conception d'une séquence de formation dans une filière secondaire agricole. *Spirale - Revue de Recherches en Éducation*, 59, 9-22.
18. Paillé, P., Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Collin.
19. Savoie-Zajc, L. (2004). La recherche qualitative/interprétative. Dans T. Karsenti, L. Savoie-Zajc (Éds.), *La recherche en éducation : ses étapes, ses approches*. Sherbrooke: Éditions du CRP, 123-150.
20. Tardif, M., Lessard, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien. Expérience, interactions humaines et dilemmes professionnels*. Bruxelles : De Bœck Université.
21. Tsafack, G. (1989). *La crise du développement et les systèmes éducatifs africains*, dans col. Afrique Unie, 1, 53-75.
22. Wittorski, R. (2014). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris: L'Harmattan.
23. Wittorski, R. (2008). La professionnalisation : note de synthèse, *Savoirs*, 17, 11-39.
- 24.*** Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (2020). *SND30 : Stratégie Nationale de Développement 2020-2023. Pour la transformation structurelle et le développement inclusif*. 1e éd.