

Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation
www.la-recherche-en-education.org

N.° 9 (2013), pp. 31-52

L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez des conseillers d'orientation des universités Yaoundé I et II ?

Innocent Fozing

École Normale Supérieure de Yaoundé
innofozing@yahoo.fr

Charles Mboning

Université de Yaoundé I
mboningcharles@yahoo.fr

Résumé

Cette contribution explore chez les conseillers d'orientation leurs compétences disponibles pour aider et accompagner les étudiants dans leurs choix éclairés et réussis de formation et d'insertion socioprofessionnelles. Elle questionne le *niveau actuel des connaissances que les conseillers d'orientation des universités estiment avoir de certains domaines de l'environnement socioprofessionnel camerounais à l'ère du passage au système LMD*. L'investigation focalisée sur des données issues du dépouillement des questionnaires administrés à 39 conseillers d'orientation dans les universités de Yaoundé I et II a révélé un niveau actuel moyen de connaissance mitigé sur les différents paramètres analysés.

De plus il en est ressorti que les niveaux de connaissance variaient en fonction des critères d'identification professionnelle des sujets (sexe, lieux d'exercice, expérience professionnelle, formations continues).

Mots-clés : Orientation – Enseignement supérieur – Système LMD – Professionnalisation

Introduction

La conférence mondiale sur l'enseignement supérieur au XXI^{ème} siècle tenue à Paris du 5 au 9 octobre 1998 définissait les missions essentielles des systèmes d'enseignement supérieur comme devant « éduquer, informer, entreprendre des recherches, et en particulier contribuer au développement et à l'amélioration de la société dans son ensemble en mettant à sa disposition des diplômés hautement qualifiés et des citoyens responsables » (Minyono Nkodo et Pegnyemb, 2008, p. 56). Ainsi, la mise en place du système LMD (Licence – Master – Doctorat) depuis 2007 au Cameroun introduit des réaménagements majeurs dans les différentes universités avec pour finalité d'améliorer la gouvernance universitaire et l'atteinte de l'objectif « un étudiant, un emploi » que s'est assigné le Ministère de l'Enseignement

Supérieur (MINESUP). La mise en place progressive d'une nouvelle architecture des formations avec des parcours et des contenus variés, et la participation des professionnels des entreprises à la définition des curricula de formation et des enseignements participent de ces réaménagements.

Dans cet esprit, la masse sans cesse croissante des diplômés du supérieur en chômage sonnait comme un échec des systèmes universitaires précédents, l'un des rôles de l'enseignement supérieur au Cameroun tel que prescrit par la loi¹ est donc de préparer les étudiants à une insertion socioprofessionnelle réussie. L'enseignement supérieur doit ainsi, pour y remédier, tenir compte des mutations de l'économie nationale et mondiale et de ses incidences sur les besoins en compétences du marché du travail. Dans cette perspective, l'avènement du système LMD engagé depuis 2007 semble une réforme majeure qui suscite beaucoup d'espoir dans la résolution du problème de l'inadéquation formation-compétence-emploi auquel faisaient face les jeunes issus de nos milieux universitaires. Le système LMD prescrit par les pouvoirs publics à la suite du processus de Bologne, constitue ainsi un véritable chantier axé sur la professionnalisation. Il a besoin de véritables conseillers d'orientation pour assister et assurer à la fois, l'étudiant dans la construction de son projet personnel de formation, dans l'orientation et les choix appropriés pour l'élaboration de son projet professionnel, son orientation et son insertion socioprofessionnelles, et la lisibilité du système (Minyono Nkodo, 2008_a).

Les conseillers d'orientation se doivent dans cette nouvelle approche, d'assurer aux étudiants qui le désirent, l'identification de leurs capacités personnelles et des opportunités du milieu pour leur permettre de réussir leur formation et leur insertion socioprofessionnelles. En seront-ils capables? Face à l'ampleur de la mission, il conviendrait déjà de se demander si ces conseillers d'orientation sont en mesure de satisfaire cette demande sans cesse croissante, et s'ils disposent même des ressources personnelles, généralement intellectuelles, mise en œuvre pour accomplir certaines des missions ci-dessus. Autrement dit, le niveau de certaines connaissances pourrait être déterminant pour la réussite ou non de certaines actions directes envisageables dans ce sens, notamment sur le plan de l'environnement socioprofessionnel nécessaire pour mener à bien certaines de ces missions telles que définies dans le système LMD.

Cette contribution qui s'inscrit dans le champ de l'orientation et utilise dans son approche de compréhension la théorie de la motivation dans sa dimension instrumentale telle que élaborée par Nuttin (1985) et la théorie sociale cognitive de Bandura présentée par François et Butteman (2009). Aussi les objectifs de la présente articulation visent-ils à évaluer le niveau que les conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II estiment avoir actuellement de leurs propres connaissances de certains domaines de l'environnement socioprofessionnel camerounais, à l'ère du passage au système LMD.

1. Contexte et position du problème

L'enseignement supérieur au Cameroun a pris naissance sous l'appellation de l'Institut d'Études Universitaires en octobre 1961. Le 26 juillet 1962, est créée l'Université Fédérale du Cameroun qui devient en 1973 l'Université de Yaoundé. C'est en 1993 que la réforme universitaire crée six universités d'État parmi lesquelles l'Université de Yaoundé I et l'Université de Yaoundé II. Dans les termes des décrets n°93/036 et 93/037 du 29 janvier 1993 qui portent organisation administrative et académique de ces Universités, les dispositions générales stipulent qu'elles ont entre autres missions, d'assurer aux étudiants les moyens de leur orientation et du meilleur choix de l'activité professionnelle ainsi que la formation professionnelle appropriée à laquelle ils entendent se consacrer (MINESUP, 2010).

En effet, le monde professionnel est de nos jours en profonde et perpétuelle mutation et la maîtrise permanente de chaque environnement socioprofessionnel devient un impératif catégorique pour une orientation académique et professionnelle réussie et viable. Dans les milieux universitaires camerounais, l'accroissement rapide du nombre d'institutions d'enseignement supérieur, la diversification des filières de formation et l'apparition récente de ce nouveau système d'enseignement, le « système LMD » (Licence-Master-Doctorat), plus professionnalisant en est une illustration. La démarche de ce système se fonde sur la détermination qui anime tous les acteurs éducatifs qui veulent assurer un épanouissement professionnel aux étudiants. Ces exigences de professionnalisation accroissent les missions du conseiller d'orientation en milieu universitaire. Cette croissance de leur mission impose que l'on s'intéresse de plus en plus aux besoins qui pourraient constituer un frein dans l'atteinte des nouveaux objectifs assignés à l'enseignement supérieur. Ces besoins peuvent autant porter sur les ressources matérielles et financières, que sur la connaissance de l'environnement socioprofessionnel. Parlant de ces derniers besoins, les savoirs savants et pratiques /articulés sont devenus indispensables pour la réalisation de leurs missions à l'ère du passage au système LMD. Il s'agit de s'armer suffisamment en moyens au moins intellectuels pour lutter efficacement contre le chômage ambiant et persistant qui touche si durement les jeunes Camerounais². Dans cet esprit, on peut estimer que la multiplication des filières « professionnalisantes » dans nos universités correspond à un ensemble de mesures facilitant l'orientation et l'insertion des jeunes dans le monde professionnel.

Plusieurs réalisations semblent conforter ces multiples changements en cours dans nos universités. Sur le plan académique, en 2009 et 2010 on peut noter l'ouverture et la professionnalisation de plusieurs filières : 1^{ers} et 2^{nds} cycles (général et technique) à l'ENS (École normale supérieure) (Annexe de Bambili) et filières bois, environnement et eau à l'université de Dschang [FASA (Faculté d'agriculture et des sciences agronomiques) Antenne d'Ebolowa] ; élaboration de la prévalidation de la Charte de partenariat Universités-Entreprises ; ouverture de l'Institut Supérieur du Sahel (ISS) en 2009-2010 ; élaboration par les universités de nouveaux programmes d'enseignement pour les cycles de Licence et Master ou la mise en place de l'université virtuelle. Tous ces changements incitent à plus d'attention sur les considérations spécifiques accordées à chaque domaine d'activité dans l'enseignement supérieur qui impliquent notamment, d'intenses activités d'accompagnement des étudiants, inscrites dans les missions des conseillers d'orientation.

Le Minesup (2000, p. 12) précise en ces termes les missions du conseiller d'orientation : l'information, l'aide à l'adaptation au milieu éducatif, la guidance académique et vocationnelle, la recherche appliquée, la sélection et le placement. Dans ses services centraux, une sous-direction consacrée à l'orientation académique et à l'insertion socioprofessionnelle est prévue, avec pour mission de coordonner les activités liées à l'orientation académique des diplômés de l'enseignement secondaire vers les établissements d'enseignement supérieur, et de s'employer aux

« études prospectives et à l'adéquation formation-emploi, en relation avec les partenaires publics et privés chargés des questions de l'emploi ; à la définition des actions visant la préparation et la formation des étudiants à la vie professionnelle ; à la collecte et à l'exploitation des données sur l'évolution du marché de l'emploi ; au suivi du devenir des diplômés de l'enseignement supérieur ; à l'élaboration et au suivi des mécanismes d'appui de l'État pour l'insertion socioprofessionnelle des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur. »

(Okene, 2009, p. 62)

Cependant et bien que ces missions du conseiller d'orientation dans le système éducatif camerounais soient explicitement et clairement balisées, quelques écarts et travers sont

constamment relevés. Notamment, Bomda (2008, p. 81) relève fort opportunément pour la décrier, « la malhonnête intention de vouloir faire du Conseiller d'Orientation un enseignant des matières (voire des cadres d'appui des services) qui n'ont rien à voir avec les attentes placées légitimement et légalement en lui ». Il pense ainsi que cela découlerait de la méconnaissance, mieux, de l'opacité parfois voulue et entretenue par certains acteurs du système éducatif camerounais sur le rôle et l'importance du conseiller d'orientation. Ce qui conformisme complice et qui cache mal une incompétence notoire font dire à Bomda (2008, p. 97) que les conseillers d'orientation percevraient indûment leur salaire, parce que sans travail attendu ou effectif correspondant. Les conseillers d'orientation seraient en réalité pour leur majorité « en proie à une incompréhensible oisiveté quand ils ne limitent pas simplement la densité de leurs multiples tâches (...) à l'information sur les filières d'études et leurs débouchés et à la sélection/répartition des élèves au terme de l'année sur la (simple) base de leurs notes scolaires ». Tâches somme toute infimes voire marginales par rapport à l'étendue variée des missions qui leurs sont assignées. Comment ne pas alors s'intéresser davantage à s'intéresser et mettre en exergues certaines compétences attendues des conseillers d'orientation lorsqu'un chef d'établissement fait remarquer sans doute par naïveté ou par inconduite avérée à un conseiller d'orientation qu'avec ou sans lui l'éducation au Cameroun aura toujours cours?

Dans un registre similaire, Okené (2009) relève une multiplicité des défis de l'orientation-conseil au Cameroun :

- les derniers supports d'information (brochures et affiches correspondantes) auraient été publiés en 1986 ;
- le dernier carrefour-métiers et la dernière émission éducative à la radiodiffusion et télévision organisés en 1988 ;
- l'évaluation des contenus des programmes, des méthodes et des contenus par rapport aux caractéristiques psychologiques des élèves et des besoins en formation de l'économie n'a pas encore été entamée ;
- les avis des conseillers d'orientation sont peu sollicités dans la plupart des instances de prise de décision ;
- les études et les recherches prévues ne sont pas réalisées, faute de ressources adéquates.

De plus, reprenant les résultats d'une étude publiée par Tsala Tsala (2007), Okené (2009, p. 134) fait remarquer par exemple que les conseillers d'orientation transmettent rarement à un élève les méthodes et techniques de choix d'une profession ou d'une recherche d'emploi, de même qu'ils réactualisent rarement le contenu d'un support de formation sur les études et leurs débouchés professionnels. La même étude révèle que la production de supports d'information sur les études et leurs débouchés professionnels est aussi une activité peu courante dans la pratique des conseillers d'orientation en activité. Toutefois, en ne relevant pas la « démarche qualité », cette étude ne peut pas permettre de prédire de l'efficacité ou non de ce niveau de pratique. D'où la nécessité de prendre en compte les exigences de qualité et donc d'efficacité ou d'efficience à travers la recherche de la maîtrise permanente de certaines connaissances fondamentales dans la pratique de l'orientation universitaire et professionnelle. L'entame d'un système de professionnalisation accrue des enseignements justifie particulièrement cette préoccupation aujourd'hui.

Notons aussi que plusieurs autres études portant sur les attentes et/ou les besoins des étudiants en orientation universitaire ou professionnelle relèvent plusieurs préoccupations vis-à-vis des conseillers d'orientation. C'est ainsi que Famy Kwendja (2008, p. 57) relève qu'à peine 15%

des étudiants de l'Université de Dschang ont recours aux conseillers d'orientation pour les besoins d'information. Subitement, un contraste est notable avec la forte demande ou attente d'information sur les professions, les métiers et l'emploi (63,7%). L'auteur précise qu'il transparait dans les résultats, une soif de connaître le monde de l'emploi. Il se demande alors si les conseillers d'orientation exercent assez leur métier. Ont-ils d'ailleurs les moyens pour le faire? Ce sont là quelques unes des questions qui interpellent les systèmes de formation. D'où la nécessité de permettre aux conseillers d'orientation des milieux universitaires de se prononcer sur le niveau actuel de connaissance qu'ils estiment avoir, sur certains domaines de l'environnement socioprofessionnel au Cameroun. Cette préoccupation semble d'autant plus incisive que les exigences du système LMD appellent les conseillers d'orientation à un rôle plus central dans la préparation des étudiants à un meilleur épanouissement socioprofessionnel.

Dans cet esprit, en précisant la vision de la réforme universitaire intégratrice du LMD au Cameroun et dans la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), Minyono Nkodo (2008_b) relève en ces termes la finalité du Système LMD en tant que réforme de l'Enseignement Supérieur au Cameroun vise :

- le développement économique, par la contribution à la croissance, et à 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 comme facteur d'appui au développement en partenariat avec les milieux économiques et sociaux.

Il rappelle de plus que les objectifs spécifiques que le système LMD vise entre autres à :

- assurer à toutes les parties concernées (étudiants, parents, professionnels, employeurs) une meilleure lisibilité des grades de formation et des paliers d'insertion professionnelle ;
- former une nouvelle génération de diplômés polyvalents, dotés de savoirs, de savoir-faire et/ou de savoir-être aptes à s'adapter à un contexte mondial changeant ;
- reformer les programmes d'enseignement et diversifier les parcours de formation dans les créneaux porteurs ;
- créer des parcours de formation souples et efficaces à caractère académique et appliqué, offrant à l'étudiant, à tous les niveaux, des possibilités d'insertion professionnelle.

D'après ce qui précède, le système LMD impose de nouveaux paradigmes qui suggèrent une finalité plus socioprofessionnelle des objectifs actuels de l'enseignement supérieur. Dans cette perspective l'orientation bien menée devient la clé du succès de l'étudiant dans le système LMD. Minyono Nkodo (2008_a) reprecise la place centrale du conseiller d'orientation dans le système LMD. Ce dernier doit en effet aider l'étudiant à construire en toute connaissance de cause son projet de formation pédagogique, qui le conduira vers le projet professionnel. Dans le système LMD en réalité, chaque parcours ou projet pédagogique de formation devant conduire à un diplôme qualifiant, il se pose dès lors le triple problème de rapport :

- aux savoirs universitaires ;
- au monde du travail en termes de perspectives ;
- aux compétences à acquérir pour l'emploi.

La création et la nomination auprès des Recteurs des universités publiques du Cameroun des Vice-recteurs chargés de la professionnalisation et des relations avec le monde des entreprises

participent de cette vision et renforcent notre engagement à nous préoccuper du niveau actuel de certaines connaissances des conseillers d'orientation dans les universités en cette ère nouvelle du système LMD.

Certains travaux de recherche ont certainement déjà exploré quelques aspects liés à la compétence des conseillers d'orientation sur le plan universitaire et professionnel. Mais l'axe majeur qui semble de notre point de vue le trait d'union qui doit faire la réussite de l'action d'orientation si tant est qu'elle doit déboucher sur l'emploi tel que prescrit par le LMD semble l'articulation avec l'environnement d'accueil des sortants des systèmes universitaires. Il devient impérieux de s'interroger sur le niveau actuel de connaissance que les conseillers d'orientation estiment avoir sur cet environnement socioprofessionnel pour lequel ils sont sensés conseiller les étudiants. La présente contribution est ainsi une mesure introspective du niveau de connaissance que les conseillers d'orientation estiment avoir de l'environnement socioprofessionnel pour lequel ils sont sensés orienter les étudiants. Autrement dit, en cette période de changement de système de formation imposé par la mise en place du LMD, quel niveau de connaissance les conseillers d'orientation en service dans les universités de Yaoundé I et II estiment-ils avoir de certains domaines de l'environnement socioprofessionnel camerounais ? Plus spécifiquement, il s'agit pour nous de savoir à l'ère du passage au système LMD dans nos universités, quelle estimation ces conseillers d'orientation se font de leurs niveaux actuels de connaissance dans les domaines tels les métiers, la démarche entrepreneuriale, les niches d'emploi, les structures de formation professionnelle, les entreprises privées, les techniques de recherche d'emploi, et enfin, la connaissance du système LMD-CEMAC.

S'il peut être vrai que ces axes ne constituent les seuls qui interpellent un conseiller d'orientation à jour de ses connaissances professionnelles, il n'en demeure pas moins qu'ils intègrent quelques principaux dont la connaissance peut permettre à un conseiller d'orientation d'accomplir l'essentiel de sa mission.

2. Revue de la littérature

Les interdépendances qui existent entre les domaines de connaissance explorés par cette articulation obligent d'articuler cette recension d'écrits sur les pratiques d'orientation conseil en pays développés et en développement. Il y sera tenu compte des interdépendances entre domaines de connaissance avec un regard rapide mais suffisant sur les différents centres d'intérêts abordés (les niches d'emplois, la démarche entrepreneuriale, les techniques de recherche d'emploi, la connaissance des métiers, des entreprises, des formations professionnelles et du système LMD). Cette inflexion interpelle les conseillers d'orientation sur les préoccupations d'insertion socioprofessionnelle qui fondent l'une des missions essentielles que le système LMD leur confie en milieu universitaire, et situent le conseiller d'orientation par rapport à sa mission d'aide à la recherche et à l'acquisition des compétences socioprofessionnelles par la communauté universitaire dans le système LMD.

2.1. L'orientation professionnelle dans les pays développés : un renforcement progressif

Presque tous ses pays membres de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) ont connu depuis le début des années 90 des changements très importants au niveau de leur enseignement supérieur. Ces changements créent des problèmes importants entraînant des enjeux majeurs pour l'orientation professionnelle des étudiants (OCDE, 2004). Ainsi, alors que les institutions universitaires sont de plus en plus nombreuses et concurrentes, la réussite de leurs anciens étudiants sur le marché du travail devient un élément essentiel de leur image commerciale. C'est pourquoi « l'employabilité de leurs

anciens élèves et leur capacité à gérer leur carrière constituent des arguments importants pour se vendre auprès des élèves potentiels et des employeurs » (p. 53). Cette complexification des liaisons entre le marché du travail et l'enseignement supérieur appelle de la part de l'OCDE, la recherche de moyens particuliers pour rapprocher les diplômés du supérieur des emplois. D'où la nécessité d'avoir des conseillers d'orientation formés à ces préoccupations et devant servir d'interface éducative entre ces institutions et le marché du travail.

Malheureusement, dans beaucoup des pays membres l'OCDE, les services d'orientation dans l'enseignement supérieur sont mal équipés pour répondre à ces préoccupations. Dans les institutions d'enseignement supérieur où les services d'orientation sont bien établis, on note encore peu d'engouement pour l'orientation professionnelle, en particulier aux conséquences pour l'emploi du choix d'une formation. L'essentiel des services rendus tient ici au contenu des enseignements et aux conditions d'admission.

Sur ce plan même dans certains pays de l'Asie, la peinture n'est pas plus reluisante. En Australie par exemple, les étudiants des établissements d'enseignement technique et complémentaire étaient les moins satisfaits de leurs services d'orientation, de conseil et de l'emploi. En Corée, dans la plupart des cas, l'orientation des étudiants se limitait à une seule intervention liée au recrutement, alors que les étudiants comme les employeurs souhaitaient bénéficier davantage de meilleurs services.

Toutefois, une lueur de renforcement de ces services est perceptible dans la plupart des pays développés. Dans cet ordre d'idées, certaines institutions d'enseignement supérieur dans certains pays tels que l'Irlande, le Royaume-Uni, les États-Unis et dans une certaine mesure l'Australie, offrent depuis longtemps de véritables prestations en orientation et insertion socioprofessionnelles. Des efforts dans ce sens sont notables dans des pays tels que l'Allemagne, la Finlande, la Norvège et les Pays-Bas.

En Espagne, le service de l'emploi de l'université privée de Navarre assure aux diplômés un service de placement, aménage des stages d'apprentissage en entreprise à l'intention des étudiants et organise des salons sur les professions directement sur le campus où des employeurs viennent fournir des informations. En outre, cette université offre à tous les étudiants, sur la base du volontariat, un service d'élaboration des projets professionnels et des projets personnels. Ce service propose aussi un outil d'auto-évaluation sur le Web.

De plus, certains pays de l'OCDE encouragent de plus en plus le développement chez leurs étudiants de compétences qui les aideront à trouver un emploi et à gérer leur carrière professionnelle. L'Australie, le Canada, la Corée, l'Espagne et le Royaume-Uni ont inscrit dans certaines de leurs institutions d'enseignement supérieur la formation à l'orientation professionnelle comme unité de valeur. Les étudiants australiens par exemple doivent non seulement inscrire ce qu'ils apprennent dans un portefeuille de compétence, mais aussi y faire figurer les compétences professionnelles qu'ils acquièrent.

Pour encourager et influencer aujourd'hui positivement les services d'orientation professionnelle dans les institutions d'enseignement supérieur, les pouvoirs publics dans de nombreux pays de l'OCDE ont mis sur pied des contrats de performance. Dans le cas de la Finlande cité en exemple, le ministère de l'éducation vis-à-vis des universités prévoyait un plan concret pour améliorer les services d'orientation et des stratégies pour développer l'orientation dans de nouveaux programmes d'études. Dans les écoles professionnelles par exemple, les activités d'orientation professionnelle et de conseil y absorbent plus de dix jours.

Coniez (2008, p. 61) rappelle à ce sujet que parmi les missions de l'université en France, figure celle de « répondre aux besoins de la Nation en lui fournissant des cadres dans tous les domaines », objectif qu'il juge partiellement atteint. Pour lui le chômage chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur contraste avec de nombreuses offres d'emplois qui demeurent insatisfaites, les employeurs accueillant avec réserves les étudiants de l'université. En mars 2004 par exemple, 11% des diplômés du supérieur se trouvaient encore au chômage trois ans après leurs études, ce taux atteignant même 17% dans les filières lettres, sciences humaines et sociales. Coniez précise que même les docteurs de l'université ne sont pas épargnés. De plus le déclassement frappe durement tous les diplômés du supérieur. Aussi, certains directeurs de thèse n'acceptent plus dans leur rang que des étudiants ayant un emploi pour éviter le chômage. Il déplore le fait que la plupart des thèses produites n'aient pas d'intérêt pour les milieux professionnels. C'est pourquoi les entreprises françaises témoignent une méfiance certaine à l'égard des diplômés du troisième cycle. Coniez suggère de mieux valoriser professionnellement les doctorats. Ceci permettrait, en tournant les universités vers les entreprises et la vie pratique, de répondre efficacement au problème d'insertion socioprofessionnelle généré par la massification des effectifs rencontrée aujourd'hui dans l'enseignement supérieur.

Notant que les relations entre les universités et les entreprises demeurent encore beaucoup trop distantes, Coniez suggère aux universités de tourner davantage leurs enseignements vers la vie économique et de développer un partenariat étroit avec les entreprises. Ainsi, en 2006, le rapport dit « Hetzel » qui synthétisait les remarques de la commission du débat national « Université et emploi » a présenté en France une série de pistes pour développer la professionnalisation et rapprocher l'entreprise et l'université, au rang desquelles la nécessité d'introduire un module sur la préparation à la recherche d'un emploi ; la possibilité de faire dépendre en partie les moyens que reçoivent les universités de leurs résultats en matière d'insertion socioprofessionnelle et un recours davantage aux enseignants associés, afin d'ouvrir l'université sur le monde professionnel.

Prenant en compte certaines des recommandations du rapport « Hetzel », Coniez rappelle que la loi relative aux libertés et responsabilités des universités stipule entre autres qu'un « bureau d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des étudiants » soit institué dans chaque université. Ce bureau se chargera de diffuser des offres de stages auprès des étudiants et d'aider ces derniers quand ils recherchent leur premier emploi. Cette aide repose sur une certaine démarche d'information.

Dans cette lancée, Guichard et Huteau (2005, p. 102) affirment que « l'aide à l'orientation suppose toujours des apports d'information sur les formations, les métiers et plus généralement sur le monde socio-économique ». D'après ces deux auteurs, pour s'orienter il convient de savoir où l'on peut aller. C'est donc en disposant des informations sur son environnement que l'individu peut facilement se dégager des préjugés et faire des choix judicieux. Deviennent donc indispensables pour tout succès en orientation :

- la connaissance des sources d'information qui peuvent être formelles ou non ;
- les besoins d'information caractérisés par les propriétés que doit posséder l'information pour être adaptée aux besoins de ceux qui posent un problème d'aide ;
- la didactique de l'information pour que l'information soit bien assimilée par ceux à qui elle est destinée.

Testard et Frederick (1999) assurant la trace écrite d'un séminaire d'échanges tenu à Paris en 1997 réalisé dans le cadre du programme Leonardo, expose la méthode dite « orientation éducative » qui s'inspire du modèle d'activation du développement vocationnel et personnel.

Cette théorie née au Québec dans les années 70 rend compte de la dynamique complexe du processus du choix professionnel et avance la notion de développement vocationnel qui est le plus en phase avec les profonds changements socio-économiques de la société actuelle. Ici est visée l'instrumentation de la personne en vue d'une autonomie dans ces choix professionnels. Le conseiller d'orientation n'est donc expert que de la méthode et ses tâches consistent à guider son client sans se substituer à lui.

L'individu reste acteur de son projet. Les séquences éducatives exposées par les auteurs comprennent successivement, dans un processus décisionnel : l'exploration, la cristallisation, la spécification et la réalisation. Ces séquences permettent respectivement aux clients de découvrir, de comprendre, de choisir et enfin d'agir. Les auteurs proposent au-delà de la connaissance de soi, une panoplie d'outils et de démarches pour l'exploration des critères de choix d'un métier. Ainsi, les projets du client étant évoqués de manière non directive, il devient facile de savoir s'ils sont chargés de désirabilité ou de faisabilité. En somme, l'orientation doit être dirigée vers la construction de capacités qui permettent à l'individu de se penser comme sujet actif dans une dynamique socio-économique.

2.2. L'orientation professionnelle dans les pays en développement et au Cameroun : de la négligence à une prise de conscience

En reprenant les actes de la formation des conseillers d'orientation au Cameroun, Okené (2009) note que les contenus de formation des conseillers d'orientation doivent comporter entre autres la connaissance du milieu économique et social, et l'orientation scolaire et professionnelle. Il précise également que l'activité de l'orientation scolaire et professionnelle doit obéir au principe de « faire naître et développer chez les jeunes des projets d'avenir » qui lui permettront de s'intégrer dans le système de production. Des décisions administratives sont prises dans ce sens, notamment le décret présidentiel de 2001 qui, dans ses dispositions générales invite les conseillers d'orientation à faciliter l'intégration des jeunes dans la vie sociale et professionnelle. Puis celui du 29 avril 2005 portant organisation du MINESUP stipule que la Sous-direction de l'Orientation et de l'insertion socioprofessionnelle devra s'employer aux études prospectives à l'adéquation formation-emploi, en relation avec les partenaires publics et privés chargés des questions de l'emploi ; à la définition des actions visant la préparation et la formation des étudiants à la vie professionnelle ; à la collecte et à l'exploitation des données sur l'évolution du marché de l'emploi ; au suivi du devenir des diplômés de l'enseignement supérieur ; à l'élaboration et au suivi des mécanismes d'appui de l'État pour l'insertion socioprofessionnelle des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur.

Bien que l'on puisse regretter à raison le décalage entre les bonnes déclarations politiques et leur opérationnalité effective sur le terrain, il semble néanmoins important que les principales activités de l'orientation au Cameroun tournent autour de l'information, de l'évaluation, du conseil, du suivi, de l'avis, du renforcement des capacités individuelles, du placement et des études des recherches. Des problèmes réels peuvent justifier ces décalages au rang desquels nous pouvons mentionner l'insuffisance quantitative et qualitative des personnels d'orientation et de conseil. Sur le plan qualitatif en effet, il est à relever que la formation semble beaucoup moins professionnelle et davantage théorique : manque de centre d'application où se formeraient les conseillers d'orientation aux côtés de leurs homologues plus chevronnés et

travaillant à plein temps et manque d'implication des responsables des services d'orientation dans le processus de formation initiale des conseillers d'orientation à tous les niveaux. Toutes mesures qui devraient aider le conseiller d'orientation à bien accomplir ses missions une fois sur le terrain d'exercice professionnelle.

Les jeunes étudiants des universités publiques connaissent eux aussi un décalage dans la perception d'un diplôme : le diplôme est souvent conçu par ces jeunes en termes de droits ouverts que de compétences acquises. Un autre décalage est observé à la sortie de l'université entre les conceptions des jeunes diplômés et celles des recruteurs des entreprises, notamment les critères établis par les agents recruteurs se situent aux antipodes des conditions que peuvent remplir les jeunes diplômés. L'atténuation d'une telle diachronie peut intégrer la nécessité d'inclure très vite dans les dispositifs de formation des jeunes une initiation véritable à l'univers professionnel si on souhaite améliorer sensiblement l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés tel que formulé dans le système LMD.

On peut ainsi estimer que le système d'orientation échoue à toucher sa véritable cible car les professionnels de l'orientation travaillent généralement autour d'un projet personnel à forte composante psychologique, au lieu de se doter de vrais outils d'aide à la décision, qui donneraient à l'étudiant une information adaptée et transparente sur les débouchés. L'information sur l'aval des formations manquerait peut-être, en raison d'une méconnaissance du monde du travail, alors que l'élève doit construire un projet personnel d'orientation avec de véritables connaissances en termes de métiers. C'est pourquoi, il est important de rappeler que les services d'information et d'orientation et leurs conseillers d'orientation devraient :

- informer sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions, avec pour objet, selon la même circulaire, de favoriser, à plus ou moins long terme, l'insertion sociale et professionnelle du jeune ;
- écouter et conseiller, en entretien individuel, la personne, afin de l'aider à mieux se connaître, à retenir les informations utiles, à organiser les éléments du choix ;
- observer et analyser les transformations du système éducatif et les évolutions du marché du travail et produire des documents de synthèse à destination des équipes éducatives et des étudiants ;
- animer des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Dans le même registre, Boudraux (2002) à l'issue d'une étude conduite dans le cadre d'un projet de développement des ressources humaines, projet passant en revue les perspectives de croissance économique, la répartition des emplois par branches d'activité économique, les tendances de l'emploi et du chômage au Cameroun, estime que l'information sur le marché du travail est un pré-requis pour la planification stratégique de la formation professionnelle et technique. Mais cet aspect crucial manque malheureusement. Pour y remédier, il propose une démarche pour la mise en place d'un cadre de référence pour l'estimation et l'identification des besoins en main d'œuvre par industrie et par profession ou métier et la prospective des besoins en formation technique et professionnelle. Estimant que la formation à la création de micro-entreprises est une réponse efficace pour juguler le problème de chômage des jeunes, il suggère :

- d'introduire dès le deuxième cycle du primaire des cours de sensibilisation portant sur la valorisation du travail et de l'effort ;

- d'introduire dans chaque programme de formation professionnelle et technique un module sur la démarche de recherche dynamique d'emploi et un module de sensibilisation à l'entrepreneuriat ;
- d'offrir un programme de formation portant sur le démarrage d'entreprise ;
- de vulgariser, publier et rendre accessibles des informations en provenance des ministères à vocation économique sur les potentialités (niches) du marché du travail (métiers en demandes) ;
- d'habiliter les établissements de formation à développer des programmes de formation sur mesure.

Ces propositions qui semblent bien rentrer en droite des objectifs poursuivis par le système LMD et l'orientation professionnelle épouse la vision de Walther (2007) qui, dans le même sens et abordant le problème de professionnalisation de l'enseignement supérieur dans les pays en développement, propose plusieurs stratégies. Aux rangs des six pistes de réflexion et d'action qu'il présente, il y a la création d'un dispositif d'orientation et d'accompagnement de la professionnalisation des étudiants. Ce dispositif, qui doit être mené par les conseillers d'orientation eux-mêmes, doit :

- inviter les jeunes qui entrent dans l'enseignement supérieur à constituer un dossier d'inscription unique et les aider à s'orienter en fonction de leurs capacités et des opportunités professionnelles qu'offre le parcours qu'ils ont choisi ;
- les informer sur les taux de réussite au bout de trois années dans la formation qu'ils choisissent ;
- les aider, dans le cadre d'une relation contractuelle avec leur université, à prendre conscience que leurs études doivent avoir une finalité et qu'ils doivent être acteurs de leur propre parcours de professionnalisation. Leur donner dans ce cadre, au bout de six mois d'études, la possibilité de se réorienter en fonction d'un projet professionnel mieux défini et plus pertinent en termes d'insertion dans l'emploi ;
- insérer tout ce travail de suivi et d'orientation dans la création, par chaque université, d'un observatoire des parcours des étudiants et de leur insertion professionnelle ;
- accompagner vers l'insertion professionnelle autant les étudiants en échec que les étudiants diplômés.

Pour aller plus loin, la Société Française d'Exportation des Ressources Éducatives (SFERE), dans le cadre d'une étude de mise en place du système LMD au Cameroun, rappelle dans son rapport final (SFERE – MINESUP, 2010) que la mise en place du système LMD doit correspondre à la poursuite de trois objectifs majeurs : l'harmonisation internationale de l'architecture des diplômes universitaires, la pluridisciplinarité et la professionnalisation. Si le premier objectif peut être considéré comme atteint, beaucoup reste néanmoins à faire pour les deux autres. En effet, les universités camerounaises ont adopté la structure formelle du LMD sans toujours en assimiler l'esprit. Un effort d'explication et de persuasion est alors nécessaire, de même que les autorités universitaires devraient travailler de concert avec les parties prenantes dans le cadre des séminaires d'information et d'échange pour expliquer à l'intention de la communauté universitaire l'intérêt et les enjeux des formations pluridisciplinaires ainsi que de la professionnalisation des études, la création des dispositifs efficaces pour la professionnalisation et l'amélioration de la communication.

Pour y arriver, et afin de faciliter l'insertion professionnelle de ses étudiants, des formations complémentaires comme l'apprentissage, la connaissance de l'entreprise, l'entrepreneuriat, les

techniques d'expression et de communication écrite et orales, la préparation d'un projet professionnel sont nécessaires. Ces enseignements peuvent être dispensés par des universitaires, mais aussi (et même dans certains cas) doivent être dispensés par des professionnels venant des différents secteurs de l'administration, des milieux culturels et du monde de l'entreprise. Ces formateurs ont pour but d'apporter aux étudiants une expérience, une ouverture sur le monde extérieur, des possibilités de contacts et de stages, la possibilité d'un conseil de perfectionnement, la mise en place de stages dans le maximum possible de formations et la création d'une cellule stage au niveau de l'établissement de formation. La création de dispositif la formation continue ou la création d'une cellule de suivi de l'insertion professionnelle pourraient utilement renforcer ce disposition d'accompagnement à l'insertion des étudiants aux sortir des LMD. Enfin, l'élaboration d'un guide annuel des études dans chaque faculté, l'élaboration périodique par le MINESUP de tableaux présentant l'ensemble de l'offre de formation et les maquettes de chaque faculté, la spécification des informations rédigées à l'intention du monde professionnel pourraient utilement contribuer au renforcement des capacités des conseillers d'orientation dans la réussite de leur mission auprès de leur clientèle estudiantine. Cette approche pourrait exercer une influence positive sur la maîtrise de certaines difficultés psychologiques, notamment chez certains universitaires qui n'ont pas encore intégrés que l'université doit se préoccuper des problèmes d'insertion professionnelle des étudiants.

Minyono Nkodo (2008_b) précisait déjà l'importance de l'orientation dans la réforme LMD. Pour lui, le système LMD prescrit par les pouvoirs publics constitue un véritable chantier axé sur la professionnalisation, qui toutefois, a besoin de véritables conseillers d'orientation pour assurer : la lisibilité du système, l'étudiant dans la construction de son projet personnel de formation, l'étudiant dans l'orientation et les choix appropriés pour l'élaboration de son projet professionnel personnel, et son orientation et insertion socioprofessionnelles.

Pour la lisibilité, le système LMD se présente comme un itinéraire fort complexe à travers :

- l'offre de formation diversifiée déclinée en domaines, en parcours, en mention et spécialités ;
- la configuration pédagogique de la formation en unité d'enseignement, en crédits ;
- la possibilité de capitalisation et de transfert de crédits ;
- la diversité des formes d'apprentissage et d'évaluation incluant les stages, le travail personnel, les travaux de recherche libres ;
- le double parcours Licence Professionnelle et Licence Fondamentale ou Master Professionnel et Master Recherche ;
- le système de passerelles d'un niveau à un autre.

Dans ces conditions, l'éventualité de multiples difficultés pour l'étudiant de suivre un itinéraire personnel dans le pari de l'employabilité et de l'insertion professionnelle devant cet itinéraire complexe mais combien salutaire à ces fins apparaît. L'étudiant doit ainsi être régulièrement informé, conseillé, accompagné pour son orientation et la construction de son projet personnel de formation, et non subir simplement une orientation qui viendrait de motivations hétérogènes. C'est en réalité cet accompagnement qui permettra à l'étudiant de construire lui-même son projet personnel de formation pédagogique qui le conduira vers son projet professionnel.

L'étudiant a besoin du conseiller d'orientation pour l'accompagner dans sa quête de connaissance des relations entre les savoirs universitaires, les perspectives de travail et les compétences à acquérir pour l'emploi. Une telle perspective induit une formation en

partenariat avec les entreprises et les milieux socioprofessionnels chargés de guider, d'orienter et d'accompagner les démarches et les choix vers une insertion professionnelle valorisante et de qualité. L'insertion socioprofessionnelle qui est un axe majeur du système LMD doit induire à encadrer non seulement l'étudiant en cours de formation, mais aussi le jeune diplômé universitaire en quête du premier emploi. La nomination dans les universités publiques du Cameroun des Vice-recteurs chargés respectivement de la professionnalisation et des relations avec le monde des entreprises participe de cette démarche.

En somme, les conseillers d'orientation des universités publiques du Cameroun dans le système LMD doivent constituer le lien ombilical entre la formation, les métiers et l'environnement socioprofessionnel (Minyono Nkodo, 2008_a). Cette vision fait de l'orientation un enjeu au sein des structures universitaires pour la réalisation de l'objectif «un Étudiant, un Emploi» que s'assigne actuellement le Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Dans le même esprit, Le Forum Universités-Entreprises (2010) déclarait dans son projet de charte de partenariat universités-entreprises que l'un des principaux éléments novateur du système LMD est l'ouverture plus affirmée de l'université au monde socio-économique. Cela passe par l'augmentation des échanges université/monde de l'entreprise, qui restent, en l'état actuel des choses, en-deçà des aspirations escomptées par les deux parties. Il figurait dans les objectifs de cette charte le besoin de développer chez l'étudiant la culture entrepreneuriale. Aussi, ce projet suggérait-il :

1. la volonté d'accroître l'efficacité de la formation professionnelle des étudiants par :
 - la définition, la conception et l'élaboration conjointes des filières professionnelles et professionnalisantes ;
 - l'implication des cadres des entreprises dans la formation initiale et l'encadrement des étudiants des filières professionnelles ou professionnalisantes ;
 - l'organisation et le suivi rigoureux des stages au profit des étudiants inscrits dans les filières professionnelles ou professionnalisantes ;
 - le développement de la formation en alternance élaborée d'accord parties;
2. de faciliter le projet professionnel de l'étudiant :
 - par la diffusion des supports d'information sur les métiers ;
 - le témoignage de professionnels sur leurs métiers au cours de manifestations d'information des étudiants organisées pour les aider à construire leurs projets professionnels ;
 - la participation à des conférences et à des actions d'information, etc. ;
 - de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés par l'organisation pendant l'année universitaire des visites d'entreprises et en développant au sein de l'université des activités mettant en relation les étudiants et le secteur socio-économique, en vue d'assurer le développement des compétences des jeunes diplômés et une meilleure insertion professionnelle ;
 - l'organisation à l'université, en collaboration avec les entreprises, des séminaires ou enseignements portant sur les techniques de création et de gestion des entreprises, et de recherche de stage et d'emploi.

Un tel dispositif qui doit viser à répondre à certaines difficultés que connaissent les universités, est déjà en cours dans un certain nombre de pays. La Côte d'Ivoire, qui vit au niveau de son

système éducatif en général et de son enseignement supérieur en particulier une situation similaire à celle du Cameroun, a depuis le début des années 2000 pensé à la formulation des propositions concrètes pour le renouveau de l'enseignement technique et la formation professionnelle. Dans ce registre, Gbato (2008, p. 107) signale, en raison de l'inefficacité actuelle des formations visant à répondre aux besoins réels de l'économie et du social, la nécessité de mettre en œuvre un système efficace d'informations et d'orientation professionnelle en Côte d'Ivoire. Dès lors, l'information professionnelle devra davantage concerner principalement la connaissance des métiers, les activités professionnelles, leurs évolutions, les situations et les logiques de leur exercice pour une immersion des bénéficiaires des services d'orientation à l'environnement du travail. Ceci contribuerait efficacement à une connaissance par les acteurs de l'école des réalités professionnelles.

Dans cette perspective, qui mieux que le conseiller d'orientation universitaire et professionnelle (en raison de ses missions et donc de ses compétences supposées en la matière) devrait être le plus qualifié pour éclairer et aider les parties à traduire ces intentions en actes mutuellement bénéfiques ? Quel que soit le cas, les écrits que nous avons parcourus révèlent l'intérêt de la connaissance de l'environnement socioprofessionnel par les conseillers d'orientation.

3. Méthode et outils

L'effectif global réduit de notre population d'étude, nous a poussés à procéder à une enquête exhaustive par questionnaire. La constitution de la population est donc fondée sur notre engagement à rencontrer tous les conseillers d'orientation des Universités de Yaoundé I (29 conseillers d'orientation dont 17 femmes) et Yaoundé II (16 conseillers d'orientation dont 09 femmes). Le retour des questionnaires a connu une déperdition de 05 à l'Université de Yaoundé I et de 01 à l'Université de Yaoundé II. Cet échantillon est susceptible de produire des résultats fiables pouvant intéresser d'autres Universités d'État.

La nature exploratoire de notre recherche nous amène à privilégier l'analyse statistique descriptive des données. C'est une méthode qui vise à ressortir à partir des tris à plat et des tests de fréquence. Nous avons ainsi calculé les proportions des individus appartenant à des variables ou à des modalités précises, afin de les croiser ou comparer pour en tirer des conclusions. Le traitement des questionnaires est passé par l'attribution des scores aux différentes modalités des items du questionnaire : très faible=1 ; faible=2 ; moyen=3 ; élevé=4 ; très élevé=5. En standardisant notre questionnaire, nous avons ainsi jeté les bases pour l'interprétation des scores en tant qu'indice de niveau actuel moyen de connaissance par rapport à l'analyse en composantes principales que constituent les sept domaines explorés.

L'analyse selon les critères d'identification des enquêtés s'est faite en composantes détaillées. Nos données ont été traitées grâce au logiciel statistique SPSS (Statistical Package for Social Sciences) et à Excel 2007. Le cadre opératoire ci-dessous exploite donc essentiellement certains outils de la statistique descriptive. Les principales démarches de calcul des niveaux actuels moyens de connaissance ont été :

- pour le niveau actuel moyen de connaissance par item et par variable considérée (M_{iv}) : $M_{iv} = (1/N_v) \sum N_{ix_i}$ (ave i : modalité considérée ; X_i : score de i ; N_i : effectif de i ; N_v : effectif total des enquêtés par variable considérée) ;
- pour le niveau actuel moyen de connaissance par domaine exploré et par variable considérée (M_{dv}) : $M_{dv} = (1/N) \sum X_{miv}$ (avec i : modalité considérée ; X_{miv} : score

modalité du niveau actuel moyen par item par variable considérée dans le domaine ;
N : Nombre total d'items dans le domaine considéré).

4. Résultats et discussions

Cette section vise à dégager à travers les analyses grâce à la statistique descriptive et au cadre théorique de présenter certains résultats majeurs qui pourraient constituer des réponses éventuelles à nos questions de recherche. Une discussion au travers d'une interprétation par question spécifique nous permettra soit de relativiser le résultat auquel la recherche est parvenue, soit approfondir sa compréhension relativement à la théorie et à la littérature. Les données chiffrées ayant rendu possible les analyses sont contenues dans le tableau suivant.

Tableau 1.

Domaines \ Modalités	Très faible		Faible		Moyen		Élevé		Très élevé	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Métiers	3	7,7	17	43,6	17	43,6	2	5,1	0	0
Démarche entrepreneuriale	1	2,6	14	35,9	19	48,7	5	12,8	0	0
Niches d'emploi	0	0	12	30,8	21	53,8	5	12,8	1	2,6
Structures de formation professionnelle	0	0	6	15,4	24	61,5	9	23,1	0	0
Entreprises privées	2	5,1	18	46,2	18	46,2	1	2,6	0	0
T.R.E	0	0	7	17,9	20	51,3	12	30,8	0	0
L.M.D	0	0	5	12,8	13	33,3	20	51,3	1	2,6

4.1. Niveau actuel de connaissance des métiers

Nous avons noté avec la troisième ligne du tableau ci-dessus que le niveau actuel moyen de connaissance estimé par les conseillers d'orientation enquêtés était très faible (3) dans le domaine des métiers soit 7,7%. La même ligne fait ressortir dans ce domaine que 43,6% des enquêtés estimaient leur niveau actuel faible. La même proportion était estimée leur niveau moyen, tandis que 5,1% estimaient avoir un niveau élevé.

Nous pouvons noter avec les tris à plat que les secteurs où le niveau de connaissance est le plus préoccupants sont : les bioproduits, la mécanique et la maintenance industrielle, l'énergie, la chimie, l'eau et l'environnement, les bâtiments et les travaux publics. Le secteur des industries extractives est presque méconnu de la plupart des sujets enquêtés.

Eu égard aux faits saillants observés sur la présentation et l'analyse des résultats et, compte tenu des insuffisances que nous avons évoquées sur certaines pratiques et compétences des conseillers d'orientation dans le cadre théorique de cette étude [Okené (2009, p. 134) ; Bomda (2008, p. 97) ; Famy Kwendja (2008, p. 57)], ce niveau actuel moyen faible de connaissance des métiers par les conseillers d'orientation enquêtés serait imputable à plusieurs sources : plusieurs conseillers d'orientation sont affectés en dehors des services d'orientation conseil (76,9%) avec un niveau actuel moyen de connaissance des métiers plus bas que les autres ; l'absence ou la rareté des formations continues suivies dans le cadre de l'orientation-conseil ou dans celui de la réforme universitaire et le système LMD. Les enquêtés qui ont suivi moins de six ou trois formations continues dans ces domaines respectifs ont un niveau plus bas que les autres. Ils constituent respectivement 87,2% et 66,6% de notre échantillon. Le manque d'expérience ou de formation initiale suffisante dans le champ de l'orientation-conseil professionnelle (en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle dans un service d'orientation-conseil professionnelle; les sujets ayant entre 0 et 5 années ont un niveau plus bas et constituent 74,4% de notre échantillon) ; la perte d'engouement pour l'information sur les métiers au bout de plus de 10 années d'expérience professionnelle. Les sujets ayant plus de 10

années d'expérience professionnelle sont majoritaires et ont un niveau encore plus bas que les autres, un intérêt moindre ou peu d'informations sur la connaissance des métiers par les conseillers d'orientation de l'université de Yaoundé II (ils présentent un niveau plus bas que ceux de l'université de Yaoundé I), le faible intérêt pour la connaissance des métiers par les conseillers d'orientation femmes (le niveau actuel moyen de connaissance est faible chez les femmes alors qu'elles représentent la majorité de notre échantillon).

En somme, le niveau actuel moyen de connaissance des métiers par les conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II à l'ère du passage au système LMD semble faible. Certaines caractéristiques identitaires de ces conseillers pourraient être incriminées pour ce faible niveau malgré l'ancienneté de certains secteurs de métiers.

4.2. Niveau actuel de connaissance de la démarche entrepreneuriale

Le niveau actuel moyen de connaissance de la démarche entrepreneuriale des sujets enquêtés est moyen ; ce niveau est justifié par les importantes proportions des sujets qui ont un niveau moyen (48,7%) et faible (35,9%). Précisons que certains aspects du domaine restent très faiblement connus de plusieurs conseillers d'orientation enquêtés : les profils psychologiques des entrepreneurs à succès, les principales étapes dans l'élaboration d'un plan d'affaires (business plan), la démarche pour le test d'une idée de projet, les principes pour la gestion du développement d'une entreprise et les techniques de vente et/ou de persuasion.

Plus spécifiquement et au regard des caractéristiques identitaires des enquêtés, ce niveau moyen pourrait être dû à : un moindre intérêt (niveau moyen de connaissance faible) pour les femmes conseillers d'orientation enquêtées; une formation initiale ou des formations continues moyennes dans ce domaine ; une attitude prudente des enquêtés à se prononcer, traduisant un embarras probable de culture dans ce domaine. En effet, on constate que ni le changement d'université, ni le nombre d'années d'expérience professionnelle, ni le nombre de formations continues, ni la nature du service où les enquêtés travaillent actuellement n'influent sensiblement ce niveau moyen qui reste moyen pour ces sujets. Cette interprétation peut être confortée par l'absence ou la rareté d'échanges d'informations déjà révélées entre les acteurs universitaires et ceux de la création d'entreprises (Okené, 2009 ; Boudraux, 2002).

4.3. Niveau actuel de connaissance des niches d'emploi

Il nous a été donné de constater que les conseillers d'orientation enquêtés estiment globalement leur niveau actuel moyen de connaissance des niches d'emploi moyen. Les fréquences de niveau moyen (53,8%) et de niveau faible (30,8%) découlant de la répartition de notre échantillon en fonction des niveaux dans ce domaine créditent ce constat. De même nous avons noté dans ce domaine que certains aspects restaient peu connus des enquêtés : entreprises en cours de création, Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) et Programme économique régional (PER).

À la suite, certains éléments présentés dans le cadre théorique de cette étude (Boudraux, 2002 ; OCDE, 2004) permettent l'interprétation suivante en s'appuyant sur les caractéristiques identitaires des enquêtés : le fait pour les sujets d'avoir le même niveau actuel moyen de connaissance, et ceci, malgré les variations qu'on peut observer dans leurs éléments identitaires, pourrait traduire que ces connaissances proviennent des démarches individuelles variées. Elles semblent ne pas être acquises essentiellement dans un contexte formel, puisque ni le genre, ni la différence institutionnelle, ni le nombre de formations continues suivies, ni la présence effective ou non dans un service d'orientation-conseil n'influencent ce niveau moyen chez les enquêtés. Bien que les sujets ayant 1 à 5 années d'expérience professionnelle

en général ou dans un service d'orientation-conseil universitaire en particulier aient un niveau faible, au regard de leur effectif moins important (23,1%), on peut aussi penser que l'estimation exprimée par les conseillers d'orientation résulte d'une situation de prudence qui cacherait une ignorance ou un embarras dans ce domaine. Cet embarras traduirait la rareté ou l'absence de structures publiques ou privées spécialisées dans la recherche et la vulgarisation permanente des informations dans certains aspects du domaine.

4.4. Niveau actuel de connaissance des structures de formation professionnelle

Nous avons noté que le niveau actuel moyen de connaissance des conseillers d'orientation enquêtés était moyen dans le domaine des structures de formation professionnelle. Ce niveau moyen résulterait de plusieurs facteurs : une proportion importante des sujets a estimé son niveau global moyen (61,5%) dans ce domaine. Notons que dans le domaine, les différentes universités camerounaises, leur localisation de même que leurs filières de formation professionnelle et leurs débouchés semblent bien connus de la majorité des sujets enquêtés. Cependant, les responsables d'encadrement de ces dernières, leurs dispositifs d'accompagnement tout comme les formations professionnelles initiales non pourvues au Cameroun semblent mal connus de plusieurs sujets.

L'égalité apparente de niveau moyen estimé par les sujets quels que soient les croisements avec leurs éléments identitaires laisse envisager des initiatives permanentes individuelles ou institutionnelles d'information. De plus, le cadre théorique de notre étude reconnaissait déjà aux conseillers d'orientation la limitation de leurs activités à l'information sur les filières de formation (Bomda, 2008, p. 97), et donc probablement à certains aspects des structures de formation professionnelle. Les responsables des services d'orientation-conseil des deux universités ont révélé au cours de la pré-enquête que les préinscriptions des étudiants dans les établissements universitaires constituaient de plus en plus l'essentiel des activités d'orientation-conseil tout au long de l'année. On peut donc comprendre que le niveau de connaissance des structures de formation professionnelle soit le même pour tous ces sujets enquêtés puisqu'ils y sont tous conviés. L'estimation finale de leurs connaissances dans le domaine à un niveau « moyen » au lieu de « élevé » peut s'expliquer aussi par leur prise de conscience de la probabilité élevée de création ou de changements récents dans les structures de formation professionnelle. Ces changements peuvent trouver leurs justifications dans le contexte universitaire mouvant évoqués dans le cadre théorique de cette étude.

4.5. Niveau actuel de connaissance des entreprises privées

Le niveau actuel moyen de connaissance des entreprises privées des sujets enquêtés est moyen au vu des résultats. Au regard des éléments opératoires et théoriques de notre étude, ce niveau serait tributaire de plusieurs facteurs.

Une proportion importante des sujets a estimé avoir un niveau global moyen dans le domaine (46,2%), tandis qu'une autre a un niveau faible (46,2%). Ces résultats sont en partie imputables à un niveau actuel moyen de connaissance faible des aspects humains dans les entreprises privées connues, notamment : leurs responsables, les cadres, les risques de chômage, les conditions de promotion et les perspectives de développement susceptibles de permettre des emplois stables ou de générer des recrutements.

Aussi peut-on noter au regard de l'identité des enquêtés : un faible intérêt pour la connaissance des entreprises privées par les sujets femmes ; un faible intérêt probable pour la connaissance des entreprises privées par les sujets de l'université de Yaoundé II où les diplômés offrent plus d'opportunités pour des concours directs de la fonction publique ; une probable baisse d'intérêt

pour les sujets ayant plus de 5 années d'expérience professionnelle et qui, pour la plupart travaillent en dehors des services d'orientation-conseil ; mais aussi une faible préoccupation professionnelle pour la connaissance des entreprises privées consolidée dans les services de l'orientation-conseil par la limitation des activités aux préinscriptions. Concernant l'égalité ou les contradictions suscitées par le nombre de formations continues, on peut estimer que ces formations ne prennent pas en compte la connaissance des entreprises privées. Nous pouvons aussi noter que ce niveau corrobore certains éléments de notre cadre théorique, qui justifient la mise en place du système LMD par le constat d'un retard communicationnel et symbiotique entre les universités et les entreprises : Minyono Nkodo (2008_a), OCDE (2004, p. 53), Coniez (2008, p. 61) et Forum Universités-Entreprises (2010).

4.6. Niveau actuel de connaissance des Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

Rappelons que l'une des missions actuelles des universités est de lutter contre le chômage ambiant et persistant qui touche si durement les Camerounais, soit 30% de la population active (BUCREP, 2010, p. 9) et dont selon l'Institut National de Statistique (INS) cité par Mballa Mveng (2010, p. 13), les diplômés de l'enseignement supérieur représenteraient 10,6%. Ainsi, la question d'emploi est une préoccupation majeure, rappelant le décalage qui est observé à la sortie de l'université entre les conceptions des jeunes diplômés et celles des recruteurs d'entreprises. Au regard des résultats de notre étude, le niveau actuel moyen de connaissance des conseillers d'orientation enquêtés dans ce domaine est moyen.

Ce niveau serait tributaire des scores moyens et faibles exprimés dans chacun des cas respectivement par 51,3% et 17,9% des enquêtés, amélioré par une proportion de ces sujets qui estiment avoir un niveau actuel moyen de connaissance élevé dans ce domaine : 30,8% selon le même tableau. Cette situation pourrait aussi être étayée par la coexistence du niveau élevé voire très élevé de connaissance des sources d'information sur le marché de l'emploi, du travail, la rédaction d'une lettre de motivation ou de différents types de curriculum vitae. Elle contraste avec le faible niveau moyen de connaissance estimé dans l'organisation d'une prospection d'emploi, les processus de création et de suppression de poste de travail, de décision aboutissant à une offre d'emploi, d'élaboration d'un bilan de compétence, de la démarche au cours d'un entretien téléphonique et des cabinets privés de recrutement.

Sur le plan de l'identification des enquêtés, il semblerait que l'accroissement de la durée de l'expérience professionnelle dans le service d'orientation-conseil professionnelle et l'augmentation des formations continues dans le cadre de la réforme universitaire et le système LMD améliorerait la connaissance de certains aspects des TRE. Les principaux services d'orientation-conseil ayant un personnel dans les deux universités étant ceux de l'orientation professionnelle, on peut penser avec les séminaires organisés dans le cadre du système LMD que certains aspects abordés avec les enquêtés y ayant pris part concernaient les questions d'emploi et donc probablement des aspects relatifs aux TRE. Toutefois, ni le genre, ni l'appartenance à une institution universitaire spécifique, ni le nombre total d'années d'expérience professionnelle, ni la présence des enquêtés dans des services autres que celui de l'orientation professionnelle à l'université ne semblent affecter particulièrement leur niveau actuel moyen de connaissance dans ce domaine.

4.7. Niveau actuel de connaissance du système LMD-CEMAC

Il ressort du cadre théorique de notre étude que la maîtrise du système LMD par les conseillers d'orientation des milieux universitaires est aujourd'hui d'une importance capitale : Minyono Nkodo (2008_a). Aussi accordons-nous une grande attention à notre présente interprétation.

Nous avons révélé que le niveau actuel moyen de connaissance du système LMD tel que estimé par notre échantillon était élevé. En effet, on constate que plus de la moitié (51,3%) des enquêtés estiment leur niveau moyen de connaissance élevé et, que 33,3% l'estiment moyen. Il conviendrait de noter que l'estimation à un niveau élevé voire très élevé par la plupart des sujets enquêtés, de leurs connaissances sur plusieurs aspects explorés par notre étude dans le domaine du système LMD plaide en faveur de ce niveau actuel moyen de connaissance élevé. La tendance pour des niveaux de connaissance moyens ou faibles reste minoritaire.

Sur le plan de l'identification des sujets enquêtés, les niveaux moyens se recrutent parmi les femmes, les conseillers d'orientation de l'université de Yaoundé II, les conseillers n'ayant connu aucune formation continue. Ce dernier critère semble préciser l'importance des formations continues qui ont permis à nos enquêtés qui en ont bénéficié de s'assurer un niveau actuel moyen de connaissance élevé dans ce domaine. On peut penser aussi, avec le niveau élevé des sujets ayant plus de 10 ans d'expérience professionnelle et ceux n'ayant aucune expérience professionnelle dans un service d'orientation-conseil universitaire ou professionnelle, que la plupart des enquêtés travaillant déjà même en dehors des services d'orientation-conseil ont suivi une formation continue dans le domaine, ou se sont informés sur le système LMD. À l'inverse, le niveau estimé moyen par les sujets sans expérience professionnelle peut traduire une absence ou un intérêt moyen accordé à l'approfondissement de la connaissance du système LMD lors de la formation initiale de ces enquêtés.

Au terme de la présentation des résultats obtenus, de leurs interprétations et de certaines hypothèses qui en découlent, le niveau actuel de connaissance de l'environnement socioprofessionnel par les conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II à l'ère du passage au système LMD semble globalement moyen. Il serait sommairement faible dans la connaissance des métiers, moyen dans celui de la démarche entrepreneuriale, des niches d'emploi, des structures de formation professionnelle, des entreprises privées, des techniques de recherche d'emploi et élevé dans la connaissance du système LMD. Toutefois, l'éventualité d'un biais au cours de certains jugements pourrait nous amener à revoir ce niveau à la baisse. Ainsi apparaît une véritable inquiétude quant à la capacité actuelle des conseillers d'orientation à assumer les missions que leur confie le système LMD, pour l'atteinte des objectifs de formation et d'insertion socioprofessionnelles réussies des étudiants. Aussi formulons-nous dans la section suivante quelques suggestions susceptibles d'améliorer leur niveau de connaissance de l'environnement socioprofessionnel.

Conclusion

Dans le champ de l'orientation-conseil, notre recherche a porté sur un aspect fondamental, à savoir la connaissance de l'environnement socioprofessionnel camerounais. Elle avait pour objectif d'amener les conseillers d'orientation des universités à estimer leur niveau actuel de connaissance dans certains domaines de cet environnement à l'ère du passage au système LMD. Elle s'inscrit en droite ligne de cette vision qu'à Tsafak (1998) de l'éducateur : « il tire son pouvoir de son savoir et de sa capacité d'enseigner (...) ; il n'a pas de pouvoir s'il n'a pas de savoir ; il perd son pouvoir s'il perd son savoir » (p. 79).

Des initiatives concertées entre différentes parties concernées dans la mise en œuvre des actions pour inverser les résultats de cette recherche devraient permettre d'en tirer le meilleur bénéfice afin que les services d'orientation-conseil universitaires contribuent plus efficacement à une mise en place et au fonctionnement réussis du système LMD.

En effet, les conseillers d'orientation sont appelés à assumer dans le cadre du système LMD, des missions de plus en plus importantes pour aider les étudiants dans la réussite de leur formation et de leur insertion socioprofessionnelles. Animés par la vision selon laquelle ces derniers doivent être à jour de leurs compétences professionnelles, nous avons pensé nécessaire de faire un état des lieux en évaluant leur niveau actuel de connaissance dans certains domaines de l'environnement socioprofessionnel camerounais. La question principale de recherche a ainsi été formulée autour de l'évaluation de leur niveau actuel de connaissance de l'environnement socioprofessionnel à l'ère du passage au système LMD. Elle a été opérationnalisée autour de la connaissance de sept domaines : les métiers, la démarche entrepreneuriale, les niches d'emploi, les structures de formation professionnelle, les entreprises privées, les techniques de recherche d'emploi et le système LMD.

Suite à l'analyse des données des questionnaires administrés auprès de 39 conseillers d'orientation dans les universités de Yaoundé I et II, nous avons noté en fonction des scores enregistrés que leur niveau actuel moyen de connaissance était : faible pour les métiers, moyen pour la démarche entrepreneuriale, les niches d'emploi, les structures de formation professionnelle, les entreprises privées et les techniques de recherche d'emploi et élevé pour la connaissance du système LMD.

Par la même occasion, nous avons aussi remarqué que les niveaux de connaissance variaient en fonction des critères d'identification professionnelle des sujets. Les femmes estiment avoir un niveau actuel moyen de connaissance plus bas dans certains domaines (métiers, démarche entrepreneuriale, entreprises privées et système LMD). Les conseillers d'orientation de l'université de Yaoundé II estiment eux aussi avoir un niveau actuel moyen de connaissance faible des métiers et des entreprises privées. Le nombre d'années d'expérience professionnelle dans un service d'orientation-conseil, et le nombre de formations continues suivies semblent déterminant pour l'amélioration des niveaux de connaissance.

Un point d'honneur doit être mis par les institutions universitaires, les institutions de formation des conseillers d'orientation et les conseillers d'orientation eux-mêmes au travail pour l'amélioration permanente du niveau de connaissance de l'environnement socioprofessionnel par ces derniers. Il est à espérer que la prise en compte des résultats de ces travaux, en contribuant à l'amélioration des compétences des conseillers d'orientation, concourt à l'atteinte des objectifs de formation et d'insertion socioprofessionnelles réussies des étudiants des universités publiques, tels que recherchés par la mise en place du système LMD, en agissant sur les facteurs spécifiques déterminants pour une participation harmonieuse accrue des conseillers d'orientation à la formation et à l'insertion socioprofessionnelles réussies des étudiants sous le système LMD.

Notes

1. La loi du 12 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun dispose en son article 2 que « l'État assigne à l'enseignement supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthique pour le développement de la Nation et le progrès de l'humanité ».
2. Selon le BUCREP (2010, p. 9), 30% de la population active sont en chômage, dont 10,6% sont les diplômés de l'enseignement supérieur (Institut National de Statistique (INS) cité par Mballa Mveng (2010, p. 13).

Références bibliographiques

- BOMDA, J. *Le conseiller d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : un luxe ? Une sinécure ?*, Yaoundé, CEPER, 2008.
- BOUDRAUX, J.-P. *Étude des potentialités du marché du travail et de définition des niches pour la formation professionnelle et technique*, TECSULT Eduplus-Minepat, décembre, 2002.
- CONIEZ, H. *La faillite des universités françaises ?*, Paris, Eclipses, 2008.
- FAMY KWENDJA, M. P. *Attentes et besoins en information pour l'orientation universitaire. Enquête auprès des étudiants de l'université de Dschang*, Mémoire de DIPCO, Yaoundé, ENS, 2010.
- FORUM UNIVERSITÉS-ENTREPRISES. *Employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur dans le contexte des partenariats universités-entreprises*, Hilton Hôtel-Yaoundé, MINESUP, 11 et 12 août, 2010.
- FRANÇOIS, P.-H. et BUTTEMAN, A. E. *Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques*, *Carrièreologie*, 519-543, 2009.
- GBATO, M. *Former pour l'emploi : une autre alternative*, Paris, L'Harmattan, 2008.
- GUICHARD, J. et HUTEAU, M. *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris, Dunod, 2005.
- GUICHARD, J. et HUTEAU, M. *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*, Paris, Dunod, 2007.
- MBALLA MVENG, M. L. *Cadre institutionnel et insertion socio-économique des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : cas de l'IAI*, Mémoire de DIPCO, Yaoundé, ENS, 2010.
- MINESUP. *Manuel du Conseiller d'Orientation*, Yaoundé, octobre, 2000
- MINESUP. *Guide des études supérieures au Cameroun*, Les Éditions de l'imprimerie nationale, 2010.
- MINYONO NKODO, M.-F. *Quelles stratégies pour professionnaliser l'enseignement supérieur ?*, *Communication au séminaire sur la Système LMD*, Yaoundé, 31 janvier, 10-14, 2007.
- MINYONO NKODO, M.-F. *L'importance de l'orientation dans la réforme LMD*, *Communication à la Journée internationale de la Francophonie, Table Ronde sur l'éducation à l'orientation dans la réforme LMD*, Yaoundé, Hilton Hôtel, 20 Mars, 2008_a.
- MINYONO NKODO, M.-F. *Expliquez-moi le LMD-CEMAC mis en œuvre dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun*, *Communication de présentation publique*, Yaoundé, Février, 2008_b.
- MINYONO NKODO, M.- F. et PEGNYEMB, D.- E. *Rapport général des travaux de l'Atelier sous-régional sur les programmes de formation de la composante technologique et professionnelle*, Douala-Cameroun, MINESUP, 7 au 11 juillet 2008.
- NJIALE, P. M. *Le champ de la psychométrie : des principes aux applications en éducation et orientation scolaire*, Yaoundé, Les grandes éditions, 2006.
- NKAKLEU, R. et FOU DA ONDOGO, M. *Influence des structures d'accompagnement sur les pratiques de gestion de 250 PME/PE camerounaises en phase de démarrage*, *Communication au Colloque international sur la vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé*, INRPME-AUF-AIREPME, 11^{ème} journées scientifiques du Réseau Entrepreneuriat, 27 au 29 mai, 2009.
- NUTTIN, J. *Théorie de la motivation humaine*, Paris, PUF, 2^e éd., 1985.
- OCDE. *L'orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2004.
- OKENÉ, R. *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*, Paris, l'Harmattan, 2009.
- SFERE-MINESUP. *Étude pour la mise en place du système LMD au Cameroun*, Rapport final, 2010.
- TESTARD, B. et FREDERICK, S. *L'orientation et le bilan pour les jeunes : théories, procédures, outils*, Paris, Clip, 1999.

TSAFAK, G. *Éthique et déontologie de l'éducation*, Yaoundé, Presses Universitaires d'Afrique, 1998.

WALTHER, R. Actes du séminaire sur *Quelle stratégies pour professionnaliser l'enseignement supérieur ?*, Exposé publique en qualité de consultant ITG, Yaoundé, 1^{er} et 31 janvier, pp. 25-46, 2007.

Resumen

En esta reflexión se investiga en los consejeros de orientación sus competencias disponibles para ayudar y acompañar a los alumnos en sus conseguidas elecciones de formación e inserción socioprofesionales. El objetivo aquí es saber qué nivel de conocimientos tienen en la actualidad los consejeros de orientación de las universidades en algunos campos del entorno socioprofesional camerunés durante la adopción del sistema LMD. Dicha investigación basada sobre datos recogidos de cuestionarios dirigidos a 39 consejeros de orientación de las universidades de Yaoundé I y Yaoundé II revela un conocimiento aproximativo de los distintos parámetros analizados.

Además, resulta que los niveles de conocimiento varían según los criterios de identificación profesional de los agentes (sexo, entorno de trabajo, experiencia profesional, formación continua).

Palabras-clave: Orientación – Enseñanza superior – Sistema LMD – Profesionalización

Abstract

This paper explores the available skills of guidance counselors in assisting and supporting students in their enlightened and successful training choices and socio-professional insertion. It questions the current level of knowledge that guidance counselors in universities believe they have on some areas of Cameroon socio-professional environment in this era of transition to the LMD system. The investigation which focused on data from the processing of the questionnaires administered to 39 counselors at the universities of Yaoundé I and II showed an average current level of knowledge mixed on different parameters analyzed.

In addition it was found that levels of knowledge varied depending on the professional identification of subjects criteria (sex, duty area, professional experience, continuing education).

Keywords: Orientation – Higher Education – LMD system – Professionalization

Resumo

Neste artigo investigam-se as competências dos orientadores para ajudar e apoiar os alunos nas suas escolhas esclarecidas e bem-sucedidas de formação e de inserção socioprofissional. Questiona-se o nível actual de conhecimentos que os orientadores das universidades consideram ter de certas áreas do meio ambiente socioprofissional camaronês no momento da transição para o sistema LMD. A investigação centrou-se em dados do processamento dos questionários aplicados a 39 orientadores das universidades de Yaoundé I e II e apresentou um nível médio do conhecimento em diferentes parâmetros analisados.

Além disso, verificou-se que os níveis de conhecimento variavam em função dos critérios de identificação profissional dos indivíduos (sexo, ambiente de trabalho, experiência profissional, formação contínua).

Palavras-chave: Orientação – Ensino superior – Sistema LMD – Profissionalização