

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

Silvère BANDJOKOTOK MISSIKON, Yves BAPES BA BAPES, Christèle Nadège NGANDO¹

Université de Douala

Résumé

La professionnalisation des enseignements à l'Université publique est avancée dans le discours politique depuis les années 2000 comme la principale réponse au chômage croissant de la jeunesse africaine et camerounaise. Mais près de deux décennies plus tard, de nombreux écueils entravent son implémentation et son dénouement. La présente étude jette un regard critique sur l'optimisation des connaissances des étudiants inscrits en filière professionnelle et sur la rentabilité financière des institutions universitaires. À partir de l'analyse qualitative des entretiens et des documents, on s'aperçoit que la rentabilité heuristique des formations professionnelles à l'Université de Douala est querellée, alors que les gains financiers engrangés par celles-ci profitent moins aux institutions en tant qu'entité morale qu'aux gestionnaires (personnes privées) des établissements.

Mots clés : *Professionnalisation des enseignements, Filières professionnelles, Rentabilité financière, Université de Douala, Optimisation des connaissances.*

Abstract

The professionalization of teaching at public universities has been put forward in the political speech since the 2000s as the main response to the growing unemployment of African and Cameroonian youths. But nearly two decades later, many quarrels hinder its implementation and outcome. The present study throws a critical look at the optimization of the knowledge of students enrolled in professional courses and the financial profitability of university institutions. From the qualitative analysis of interviews and documents, we observe that the heuristic profitability of professional training at the University of Douala is disputed, meanwhile the financial gains it produces benefits lesser to institutions as a legal entity than to the managers (private persons) of the establishments.

Keywords: *Professionalization of teaching, Professional courses, financial profitability, University of Douala, Optimization of knowledge.*

¹ Silvère BANDJOKOTOK MISSIKON est Chargé de Cours en Sociologie et occupe le poste de Chef Service Scolarité de L'IBA à l'Université de Douala ; Yves BAPES BA BAPES est Chargé de Cours en Sociologie et Chef de Département des Sciences de l'Education à l'ENSET de la même Université ; Christèle Nadège NGANDO est Doctorante en Sciences de l'Education à l'Ecole Doctorale des Sciences Sociales et Humaines de l'Université de Douala.

Introduction

La formation professionnelle (FP) est dispensée afin d'outiller, du point de vue des savoirs pratiques, des étudiants ayant reçu des connaissances théoriques à l'Université. Les exigences du marché de l'emploi à la quête de produits finis, dotés d'un savoir-faire immédiatement mobilisable, ont révolutionné le discours au niveau de l'orientation des enseignements dans un monde de plus en plus uniformisé du point de vue du système de production (Bourdieu, 1984). La conséquence de cette situation est que la flambée des statistiques de chômage chez les jeunes est justifiée par le faible niveau de qualification et de professionnalisation des demandeurs d'emplois, dont la grande masse dans les pays en voie de développement est constituée des produits des universités (Marc, 2005).

Cette déqualification et/ou disqualification d'une frange importante de la population en majorité jeune du champ de la production, suscite de la part des gouvernements concernés la mise en place des politiques publiques en même de renverser cette situation². Au Cameroun, la question est saisie sous le prisme de la professionnalisation des enseignements. Au niveau du supérieur, le ministère à travers ses organes que sont les universités, sont chargées de la mise en œuvre de cette orientation de l'enseignement. Plus d'une décennie après l'introduction de la professionnalisation, plusieurs écueils entravent son bon fonctionnement à telle enseigne que la professionnalisation des enseignements a une incidence très mitigée sur l'insertion socio-économique des jeunes Camerounais, bien qu'elle fasse d'évidence l'objet à la fois d'une attente sociale et d'une valorisation forte (Wittorski, 2012).

Le premier écueil réside au niveau de l'écart entre la volonté politique et idéologique résumée dans la loi du 11 juillet 2018 et la mise en œuvre effective de cette réforme au niveau des Universités d'État. Le discours politique abondant et même redondant sur la professionnalisation est resté une construction sémantique sans incidence, du point de vue infrastructurel et de la ressource humaine. À l'Université de Douala par exemple, c'est depuis le mois de mai 2021 que se met en place un projet de construction d'un édifice

²Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. Arrêté n° 06/0014/MINESUP/DDES du 02 février 2006 portant création, régime des études et évaluations de la licence professionnelle dans les Universités d'État et les institutions privées d'enseignement supérieur au Cameroun.

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

dédié aux FP qui pourrait améliorer la qualité des enseignements et la prise en charge des étudiants.

Du point de vue institutionnel, aucune réforme n'est mise en place concernant le statut de l'enseignant professionnel dans ces Universités. Il s'ensuit que les enseignants des filières classiques sont les mêmes qu'on retrouve dans le staff technique des filières professionnelles, alors qu'en temps normal on devrait y avoir comme enseignants en majorité des gens qui capitalisent une expérience dans les domaines concernés (Perrenoud, 1996). Ainsi dans sa très grande majorité, le corps enseignant qui dispense des contenus supposés professionnels ne répond jusqu'aujourd'hui pas assez aux profils en rapport avec les objectifs assignés à ces filières, profils auxquels devraient se référer le staff pédagogique desdites filières au sein des Universités. Du coup, on peut douter du contenu de leurs enseignements au regard des attentes des étudiants.

La seconde chausse-trape, qui n'est qu'une conséquence du premier écueil, est relative aux programmes et contenus des enseignements. Les programmes qui servent de support et de contenu de formation sont restés en majorité théoriques, abstraits ou doctrinaux (Marc, 2005). Bien qu'ils soient réservés à la fin des parcours des stages en entreprises, les curricula sont loin d'être à la mesure des attentes. Cela serait dû au fait que ces programmes sont établis sans tenir compte des besoins des potentielles entreprises doublés à la rareté des enseignants experts dans les domaines spécifiques de professionnalisation.

Aussi, des dysfonctionnements émaillent l'unique phase véritablement pratique dans un parcours de formation qualifié de professionnel. En effet, supposés bénéficier d'un encadrement institutionnel, l'on observe des failles ou du moins une permissivité dans la procédure de mise en stage, tout comme dans les encadrements des étudiants engagés dans ces filières professionnelles, principalement à l'Université de Douala. Et pour cause, le parrainage pour la mise en stage se limite le plus souvent à la délivrance des lettres de recommandations aux étudiants qui se chargent eux-mêmes de trouver les organisations ou les entreprises dans lesquelles ils séjourneront pour leurs stages. Cette absence de réel parrainage institutionnel ne facilite pas aux étudiants l'accès au stage de fin de formation.

Pour ceux qui réussissent à en trouver, il n'existe pas de suivi institutionnel dans ces sites au cours de leur séjour.

La troisième zone de tension latente concerne la cible et le coût des FP. Les coûts très élevés restreignent l'accès aux FP, et mettent hors de portée la cible gouvernementale initiale constituée d'étudiants issus des facultés³. L'accès à la FP à l'Université camerounaise est assujéti à la capacité d'assumer des frais de scolarité très élevés. Cette situation ouvre la porte à une cible non identifiée au départ : celle des travailleurs en quête, pour la majorité d'entre eux, d'une promotion au niveau de leurs entreprises, laquelle promotion est conditionnée à la présentation d'un diplôme universitaire (Tanguy & Ropé 1994). On se retrouve donc dans une situation paradoxale : l'orientation professionnelle initiée dans les Universités pour palier un problème de chômage profite moins aux diplômés des facultés en mal d'insertion socio-économique qu'à une frange de la population professionnellement et socio-économiquement insérée (Tanguy & Ropé, op.cit). En lieu et place d'une fenêtre sur l'emploi, la professionnalisation des enseignements à l'Université dans cette logique ouvre plutôt une porte à la FP.

D'ailleurs entre les lignes, on comprend dans l'implémentation de cette formation qu'elle est davantage faite pour une certaine catégorie de citoyens que pour l'étudiant ordinaire. En effet, les heures de cours sont disposées de manière à ne pas interférer avec celles de travail, car elles sont généralement placées en fin de journée, entre 18 heures et 22 heures. Ainsi donc, au-delà de la question infrastructurelle posée plus haut, les emplois du temps sont davantage élaborés afin de permettre à cette cible inattendue, mais qu'on ne peut plus ignorer, de concilier le temps de travail en entreprise et les cours qu'elle poursuit à l'Université, le plus souvent, à l'insu de leurs employeurs (Mingat et Suchaut, 2000).

Au terme de cette élaboration sur les dysfonctionnements que connaît l'orientation professionnelle de l'enseignement dans les Universités d'État, laquelle ne saurait être exhaustive, il convient d'adresser à cet état de lieu le questionnement suivant qui sous-tend notre réflexion : comment rendre compte de l'inadéquation entre la vision idéologique et politique de la FP et sa déclinaison matérielle dans les Universités d'État alors même que cette orientation outillerait les diplômés du supérieur d'un savoir-faire

³ Ces étudiants bénéficient d'une formation initiale dispensée par les établissements facultaires au sein des universités d'État.

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

pratique qui leur faciliterait une insertion dans les milieux économiques ? L'hypothèse que nous avançons est la suivante : l'inadéquation entre la vision idéologique et politique de la FP et sa déclinaison matérielle dans les Universités d'État pourrait se justifier par l'incohérence et/ou la désarticulation entre le projet d'optimisation heuristique des compétences des étudiants (1) et la rentabilité financière des institutions de manière à supporter les charges adossées à cette formation (2).

L'objectif poursuivi est de rendre compte des dysfonctionnements des FP au sein des Universités d'État à partir d'une désarticulation entre optimisation heuristique des compétences des étudiants et rentabilité économique des institutions universitaires.

L'analyse qualitative et l'enquête sur la professionnalisation des enseignements à l'Université de Douala

Les méthodes qualitatives ont orienté la collecte et l'analyse des données. Le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations et les expériences du point de vue des participants (Mays et Pope, 1995). Une telle posture permet de saisir les acteurs dans les conditions naturelles de déroulement du phénomène. Ainsi, une population constituée d'étudiants et d'enseignants des différents établissements de l'Université de Douala a retenu notre attention pendant notre enquête. Environ 100 individus ont été interviewés à raison de 07 étudiants et 02 personnels enseignants et/ou administratifs par établissement.

L'Université de Douala compte en son sein onze grandes écoles, instituts et facultés qui disposent chacune de plusieurs filières professionnelles. Il convient de dire que nos enquêtes sont appuyées par les données documentaires que sont les fiches de renseignement, de communication et de promotion desdites formations, les tableaux des coûts de formation et bien d'autres éléments. Il est clair qu'une telle enquête sur la rentabilité heuristique des FP à l'Université ne se prive pas de la grille d'observation permettant de constater scientifiquement le déroulement des enseignements in situ, pour rendre compte objectivement des conditions dans lesquelles se réalisent ces formations.

L'échantillon par établissement nous a été imposé par les réalités du terrain en termes de disponibilité et d'opportunité des étudiants et des responsables de filières dans chaque établissement. À cet effet, la pratique des entretiens s'est faite grâce à la participation de nos interviewés sous la houlette de la méthode appelée « boule de neige ». En clair, c'est un étudiant enquêté qui nous dirigeait vers ses camarades.

La technique d'entretien individuel et/ou de groupe (focus group) a été utilisée en raison de son adéquation avec cet objet d'étude (Grawitz, 1979). Le but était d'obtenir plus d'informations sur le sens donné aux actions par les acteurs, ce d'autant plus que les comportements et les attitudes des agents sociaux ont toujours une signification, et que cette dernière n'est accessible à l'enquêteur qu'à condition de mettre l'enquêté en situation de s'exprimer (Donegani, 1989).

Le guide d'entretien, puisqu'il s'agit de lui ici, comporte deux parties. La première partie interroge la rentabilité heuristique des FP à l'Université de Douala à travers la perception des apprenants relativement aux contenus des programmes, profils des enseignants, qualités des infrastructures et, en général, au déroulement même de la formation. La deuxième partie quant à elle, porte sur la rentabilité économique. Elle questionne le coût de la formation, les charges y afférentes, les cibles c'est-à-dire les populations visées, etc.

En second lieu, nous avons mobilisé l'analyse documentaire, car le guide d'entretien évoqué ci-dessus renvoie à ce que Madeleine Grawitz (op.cit.) appelle la technique de rapports individuels. Elle a beau être fiable, elle garde des limites liées au fait que chaque fois, l'enquêteur a affaire à un individu qui peut modifier son point de vue dans le temps. C'est à ce niveau que l'on peut situer l'apport des techniques documentaires. Le document offre l'avantage d'être un matériau objectif en ce sens qu'il soulève des interprétations différentes sans qu'en lui-même, le document ne change. Le fait que le document soit le même pour tout le monde offre une possibilité de vérification. Le document demeure et permet une étude dans le temps. De façon générale, il représente tout élément matériel qui porte les traces des activités des hommes dans la société, et par là, constitue une source d'information sur les réalités sociales envisagées. On distingue alors plusieurs types de documents officiels: les discours, les documents juridiques, les journaux, etc. Dans le cadre de ce travail, l'analyse documentaire nous a permis de recueillir des données relatives aux coûts des FP, aux contenus des programmes de quelques filières à

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

l'Université de Douala, pour ne citer que les plus usités. Ce faisant, en combinant les deux outils, l'analyse gagne en densité factuelle comme en finesse signifiante, et donc en élaboration (Messu, 2008).

Naturellement après la collecte des données auprès des interviewés, la retranscription passe par l'inventaire des informations recueillies et la mise en forme par écrit encore appelée verbatim. Le codage ainsi obtenu permet de réaliser une analyse de contenu à la fois syntaxique et sémantique (Ghislione et Matalon, 1985).

La formation professionnelle à l'Université de Douala : Une optimisation mitigée de la compétence heuristique

La rentabilité d'une activité peut se mesurer sur un double plan à savoir son apport matériel et immatériel. La première est cet apport financier quantifiable en rapport avec le capital ou l'investissement. Par ailleurs, la rentabilité peut être portée sur les savoirs, les savoir-faire et savoir-être. Lorsque c'est le cas, l'image, les perceptions de l'entreprise et de ses produits gagnent en valeur. Dans cette optique, nous entendons par optimisation heuristique des compétences ce gain en termes de savoirs, de savoir-être et de savoir-faire qui mettrait les bénéficiaires à l'abri du risque fort d'accentuation de certains malentendus relatifs à la dialectique du « réussir » et du « comprendre » (Piaget, 1974). Autrement dit, il s'agit de ce que gagne intrinsèquement un individu, produit d'une telle entreprise de formation professionnelle. D'ailleurs, c'est ce qui est souvent à la base de la réputation et de la visibilité des Universités qui, le plus souvent, rivalisent dans la formation.

Programmes et contenus des FP, compétitivité de l'offre de formation et optimisation heuristique de la compétence

Les programmes et leurs contenus sont des aspects majeurs dans la mise en place d'une formation, qu'elle soit classique ou professionnelle. L'arrêté n° 22-00021⁴ du 22 février 2022 définit un programme de formation comme « un ensemble cohérent de matières enseignées dans un cycle d'une filière, visant des objectifs de formation grâce à des contenus d'une ou de plusieurs disciplines ». Dans cette optique, un lien étroit pourrait être établi entre les programmes, leurs contenus et les compétences valorisées. La

⁴ Arrêté portant organisation de la professionnalisation dans les établissements facultaires des universités du Cameroun.

compétence, décrite comme constituée de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, est une trilogie déjà ancienne et déclinée plus récemment en termes de combinaison de connaissances, de capacités et d'attitudes (Coulet, 2010). Les programmes des FP tiennent compte du marché de l'emploi, de ses besoins et surtout de la profession spécifiquement visée (Fourniol, 2004).

Du point de vue de l'apprenant, la productivité de la FP se veut optimisant si l'offre de formation contenue dans les programmes est en congruence avec ses objectifs professionnels. L'éducation pour tous est un devoir fondamental que se donne chaque État, mais la formation professionnelle devient plus que jamais une affaire individuelle, qui consiste à rendre responsable chaque citoyen devant l'insertion socioprofessionnelle de plus en plus étanche à cause de la pénurie d'emploi, des évolutions technologiques et de la déqualification de la main d'œuvre.

Mais l'analyse de l'offre à l'Université de Douala, à partir des programmes et leurs contenus, témoigne d'une cacophonie, ou du moins d'un laisser-aller qui peut à la limite, rendre compte de son impertinence et peut être son inconvenance. Nous allons illustrer notre propos à partir de deux tableaux obtenus pendant la phase d'enquête. Il s'agit des contenus du programme de la filière Gestion des Ressources Humaines (GRH) à l'École Supérieure des Sciences Économiques et de Commerce (ESSEC), en Faculté des Lettres et Sciences Humaines (FLSH) et dans plusieurs autres établissements de la même Université. Il en va de même des filières Comptabilité et de Marketing, Commerce et Vente (MCV) qu'on retrouve toujours à l'ESSEC et en Faculté des Sciences Économiques et de Gestion Appliquée (FSEGA).

Tableau n° 1 : Comparaison des Éléments Constitutifs (EC) de la filière GRH à l'ESSEC et en FLSH

GRH			
EC	NOMBRE DE CREDIT		EC
	ESSEC	FLSH	
Management interculturel et de la Diversité	4	//	Management de la Diversité
Gestion de la paie	4	4	Gestion de la paie
Gestion sociale	4	5	Gestion en RH et Gestion des relations sociales
Droit du travail et de la Sécurité Sociale	4	7	Droit du travail et pratiques juridiques de la GRH
Anglais des Affaires	3	5	Anglais appliquée à la GRH

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité
financière des Formations Professionnelles des établissements de
l'Université de Douala

Gestion des Ressources Humaines	4	7	Histoire et fondements de la Gestion des Ressources Humaines
---------------------------------	---	---	--

Source : enquête

Tableau n° 2 : Comparaison des Éléments Constitutifs (EC) de la filière MCV à l'ESSEC et en FSEGA

MCV			
ESSEC	NOMBRE DE CRÉDIT		FSEGA
	ESSEC	FSEGA	
Trade Marketing	4	6	Merchandising et Trade Marketing
Technique de vente et Négociation de vente	4	5	Technique et Audit de vente
Gestion des Ressources Humaines	4	4	Gestion des Ressources Humaines
Études du Marché	4	4	Techniques D'études de Marché
Anglais des affaires	3	2	Anglais des affaires

Source : enquête

Ces deux tableaux comparent les éléments constitutifs EC et le nombre de crédits affectés à ces derniers dans la même filière par des établissements différents. À la première observation, on constate que le nombre de crédits accordés aux éléments constitutifs EC similaires dans leurs intitulés et certainement dans leurs contenus, dans la même filière en occurrence la GRH à l'ESSEC et FLSH diffèrent d'un établissement à l'autre. La même observation est perceptible pour la filière MCV. Sur 5 EC, seuls 2 ont le même nombre de crédits en FSEGA et à l'ESSEC.

Ces tableaux démontrent l'absence de concordance de crédits entre les EC d'une même filière dans les établissements différents. Cela renforce l'idée selon laquelle il existe bel et bien des décalages structurels au niveau des contenus des programmes, mais davantage au niveau de la coordination générale des offres de FP au sein de l'Université de Douala. Ces décalages s'expliquent peut-être du fait de la compétition tacite et certainement contre-productive à laquelle se livrent ces différents établissements. On peut bien voir ici que les écoles et les facultés se disputent à la limite ce no man's land de la professionnalisation, alors que du point de vue pédagogique et heuristique, elles n'ont pas la même finalité, comme le pense à juste titre Lessard et Bourdoncle (2002) lorsqu'ils pensent que la professionnalisation est une mauvaise chose pour les facultés, car elle soumet l'homme à la logique utilitaire du travail et aux dictats d'un milieu qui impose

une forte conformité des idées, des valeurs et des attitudes, ce qui s'avère contradictoire avec les principes de l'éducation libérale.

S'il est vrai que la multiplication des offres de formation est un avantage pour la demande, il est tout de même pertinent de relever que les enseignants-chercheurs qui assurent ces enseignements bénéficient peu, surtout dans les facultés, des expériences professionnelles attendues dans ces domaines. À cet effet, nous avons croisé les objectifs assignés à certaines formations avec certaines offres, question d'opposer dans la lecture la formation, les programmes et les attentes du monde professionnel

Tableau n° 3 : Croisement objectif de formations et profils recherchés par les employeurs

Spécialités ou filières	Objectifs généraux de formation	Profil recherché par l'employeur
MCV	Initier les étudiants aux techniques de création d'entreprise et d'évaluation des projets économiques de manière à leur permettre d'intégrer les différents enseignements de gestion à la réalisation d'un projet économique viable.	<ul style="list-style-type: none"> -Prospection et suivi commercial -Évaluation des besoins et mise en œuvre des offres -Préparation et présentation des vidéos commerciales -Élaboration et analyse des statistiques commerciales - Définition des objectifs à atteindre, détermination des moyens commerciaux et stratégiques à mettre en place pour leur atteinte
GRH	Former l'étudiant à l'analyse des dilemmes d'éthique de base applicables à la gestion de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer au quotidien l'ensemble des opérations de gestion administratives du personnel. -Apporter également son expertise RH aux opérationnels
COMPTABILITÉ	Présenter l'impôt sur les bénéfices industriels, et commerciaux et l'impôt sur le revenu ; leur objet, les mécanismes de leur levée et leur champ d'application	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité en gestion et suivi budgétaire - Maîtrise des Techniques Comptables - Maîtrise du Pack Office (Word et Excel) - Maîtrise du logiciel comptable (SAGE SARI) - Capacités rédactionnelles

Source : enquête

D'après le tableau précédent, les objectifs de formation des filières GRH, MCV et Comptabilité sont peu conciliables d'avec certains descriptifs d'offre d'emploi relevant des dites spécialisations. Ces écarts viennent rallonger la liste des décalages, montrant à suffisance le peu de symphonie entre les contenus des programmes et la commande des

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

milieux professionnels. Or, si l'on se réfère à l'arrêté 22-00021 du 22 février 2022, « les filières professionnelles visent l'insertion professionnelle et la création des emplois. Elles doivent être conformes aux attentes des milieux socioprofessionnels, aux professions émergentes ».⁵ Autrement dit, les contenus des programmes et les EC des filières devraient s'adapter aux besoins des entreprises.

En fait, pour que l'élaboration de ces programmes de formation soit conforme à toutes les exigences du monde du travail et pour qu'ils puissent offrir des enseignements professionnels, cela doit forcément passer par l'élaboration d'un projet de formation de la partie demandeuse, lequel serait soumis aux structures en charge de la formation professionnelle qui auraient alors toutes les données liées aux contenus de la formation, leur but, au type d'évaluation en même de « fabriquer » le produit attendu. Bien évidemment, ce projet sera analysé avant d'être adopté. Il va sans dire que les contenus de formation professionnelle au sein de nos Universités d'État seraient plus avantageux s'ils tenaient compte des réalités du milieu de travail. Que ce soit à l'Université de Douala ou dans une autre au Cameroun, la pertinence de la FP serait réelle s'il y avait adéquation entre les besoins définis et les objectifs à atteindre.

De plus, la professionnalisation des enseignements consacre la phase pratique de la formation en ceci qu'elle seule est à même d'outiller, de développer et d'asseoir durablement les connaissances, les réflexes nécessaires à l'exécution du travail et, plus tard, du métier ou de la profession. Dans cette optique, la logistique nécessaire à un tel projet de formation implique des centres d'application, des laboratoires, des partenariats avec les organisations professionnelles et les entreprises pour la prise en main des étudiants pour cette phase. À ce propos, Fany, étudiante en cinquième année de GRH à la FLSH constate que :

Le stage est difficile à obtenir. Depuis que nous avons fini la phase des cours théoriques (il y'a six mois environ), je n'ai même pas encore commencé à rédiger mon mémoire, car je n'ai pas encore trouvé de stage. J'ai déposé plusieurs demandes, mais jusqu'ici je n'ai aucune réponse. Plusieurs de mes camarades sont

⁵ Arrêté 22-00021 du 22 février 2022, chapitre I sur les Dispositions Générales, Article 3, alinéa (2).

dans la même situation. L'école ne signe que les lettres de recommandation, c'est tout.

Dans le même ordre d'idées, l'étudiant Gabin, inscrit en troisième année de comptabilité, renchérit que:

Pendant les trois années de formation, on a eu plus de cours théoriques alors que nous sommes dans une FP. On a fait beaucoup de fiscalité. On n'a fait aucun cas pratique. Depuis la loi de finances 2021, je pense que les systèmes de déclaration se font beaucoup plus en ligne maintenant. Ce sont les choses comme ça, avec les nouveaux taux, que l'on devait nous apprendre. Comment faire par exemple une déclaration ? Peut-être, je ne sais pas, obliger les étudiants à avoir chacun une machine. Les machines ne coûtent plus aussi chères pour pouvoir permettre de faire un cours pratique. C'est cette pratique que je n'ai pas vu pour une FP. On devrait peut-être avoir un cours sur un logiciel comptable, un logiciel de leur choix. Cela nous aurait permis de voir ce qui se fait en entreprise. Comment fait-on les pré-comptabilisations ? Comment comptabilise-t-on dans les brouillards qui se trouvent dans ces différents logiciels là ? Et là, ce serait un cours beaucoup plus pratique. Donc ce que moi je vois qu'il faut améliorer, c'est qu'on aille véritablement vers la pratique parce que ce qui se fait là, c'est vraiment théorique, c'est très académique. On nous donne les polycopies. On nous donne la littérature qu'on lit. Les trucs qu'on lit. Ce n'est pas trop loin du classique.

L'accompagnement institutionnel dans la phase pratique de la formation, n'existant pas comme souligné plus haut, cela vide la FP de sa quintessence et nous ramène au point de départ. Par ailleurs, quelle peut être la pertinence de la promotion des filières professionnelles lorsque ces formations sont axées sur des domaines à l'employabilité saturée ? Une telle observation s'appuie sur la difficulté des étudiants à trouver un stage, pourtant non rémunéré dans la plupart des cas, à fortiori un emploi pour une insertion professionnelle. Or, la diversification des publics et des contenus de formation s'analyse à la lumière des évolutions du marché du travail (Alaluf, 1993). Afin de promouvoir les formations qui offrent plus d'opportunités, la coordination générale de celles-ci devrait se pencher sur ce dernier aspect. Le tableau qui suit rend compte du suivi institutionnel de la phase pratique de la FP, de la durée et des périodes y consacrées.

Tableau n° 4 : Suivi des phases pratiques des FP de l'UD.

Établissements /Écoles	Cycle de formation	Durée	Période	Suivi
FSEGA	Master 1	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours, lorsque l'étudiant trouve une entreprise prête à l'accueillir -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

Établissements /Écoles	Cycle de formation	Durée	Période	Suivi
			une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	
FLSH	Licence Master	Au moins 2 mois	À tout moment, lorsque l'étudiant trouve le stage	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
FSJP	Licence Master	Au moins 2 mois	À tout moment	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
ESSEC	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours, lorsque l'étudiant trouve une entreprise prête à l'accueillir -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
IUT	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
ENSET	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
ISH	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
IBA	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement

AFO-A-KOM: Journal of Culture, Performing and Visual Arts: Silvère
BANDJOKOTOK MISSIKON, Yves BAPES BA BAPES, & Christèle Nadège
NGANDO

Établissements /Écoles	Cycle de formation	Durée	Période	Suivi
			être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	
ENSPD	Licence Master	Au moins 2 mois	-Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
FS	Licence Master	Au moins 2 mois	Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement
FMSP	Licence Master	Au moins 2 mois	Soit pendant les cours lorsque l'étudiant trouve -Soit pendant les congés lorsque l'établissement trouve une entreprise, mais là, il faut être parmi les meilleurs (les 5 premiers)	Lettre de recommandation délivrée par l'établissement

Source : enquête

La lecture de ce tableau confirme le propos précédent de nos interviewés, propos selon lequel l'accompagnement institutionnel qu'offre l'établissement se limite à la signature des lettres de recommandation. La seconde constance réside dans le fait qu'indépendamment du type, du niveau ou de l'établissement, 02 mois sont consacrés à la phase pratique de la formation. À ce niveau, on peut observer que le temps imparti à la phase pratique d'une formation de 03 ans pour le cycle licence, et 02 ans pour le cycle Master, est très faible pour la promotion des compétences et des diplômes professionnels. Or le stage est, le plus souvent, une opportunité de construction de l'identité professionnelle, permettant à l'étudiant stagiaire de poser graduellement des actes reconnus sur le plan professionnel, de gagner en légitimité aux yeux des potentiels collègues de travail. En outre, par la socialisation, le stage étudiant permet la construction d'une identité professionnelle à travers l'investissement dans des relations durables, afin d'obtenir une reconnaissance mutuelle des pairs. Le fait que les futures collègues valident ce projet rassure l'étudiant et lui permet d'acquérir une certaine légitimité (Eneau, **et al.** 2014, Wittorski, 2007). La socialisation professionnelle, puisqu'il s'agit d'elle, se

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

produit le plus souvent à travers des « rencontres » et des « échanges » qui participent au développement professionnel. Cette socialisation, d'après Eneau et al. (2014) passe aussi bien par l'immersion dans un terrain de stage (et donc par les collègues de travail), que par le groupe d'étudiants à l'Université (notamment lors de l'analyse de pratiques).

Enfin, le dernier indicateur que nous renseigne ce tableau, porte sur la périodicité du stage qui reste flottante en fonction de l'opportunité qui s'offre à l'étudiant. Toute chose qui remet en cause la question de la systématisation des phases de formation, critère nécessaire pour un suivi des étudiants en fonction de leur promotion, dans l'optique de l'implémentation graduelle et en vague des connaissances théoriques acquises dans les amphis. Comme l'indique à ce propos Fourniol (2004), l'alternance entre l'Université et le milieu professionnel est devenue un impératif dans la formation initiale, de sorte que les stages ont vu leur durée s'allonger tout en devenant incontournables pour le développement des compétences professionnelles.

En somme, un déséquilibre de l'offre en FP s'observe au sein d'une même institution universitaire. Plusieurs filières (GRH, MCV etc.) reviennent dans plusieurs établissements de l'Université de Douala, réduisant l'offre de formation en termes de diversité, tout en présentant un scénario de compétition sans enjeu du point de vue heuristique. Dans ces conditions, la compétitivité que pourraient évoquer certains pour justifier de cet état de fait n'est qu'une vue de l'esprit, ce d'autant plus que les programmes et les contenus, les charges horaires et les crédits affectés aux unités d'enseignement ne varient presque pas d'un établissement à un autre pour que l'un d'eux puisse se démarquer du point de vue qualitatif. Si l'on voulait s'en tenir à la variable « formation pratique » pour discriminer ces établissements en termes de plus-value dans la professionnalisation, ce ne serait pas plus pertinent du fait du nivellement par le bas des procédures et méthodes de mise en stage de ces établissements, celui-ci n'étant ici qu'une formalité, une vue de l'esprit abandonnée aux seuls soins de l'apprenant.

Au vu de ce qui précède, il convient de dire que la rentabilité des FP dispensées au sein de l'Université de Douala reste questionnable sur le plan heuristique. En est-il de même

pour la rentabilité financière des institutions qui hébergent ces filières dites professionnelles ?

Formations professionnalisantes et optimisation financière des institutions universitaires

Il n'est pas un secret que la formation scolaire et académique a un coût. Dans les pays en voies de développement comme le Cameroun, l'État consacre une part importante de son budget à l'éducation. De ce fait, les Universités sont construites et subventionnées par le budget de l'État. Les enseignants sont recrutés par les Universités à la charge de l'État. À titre de rappel, soulignons ici que les frais de scolarité ou droits universitaires, appelés dans le jargon universitaire camerounais « pension », ont été homologués par un décret présidentiel⁶ qui les fixe à 50 000 FCFA. Cet argent collecté auprès des étudiants, en plus de la subvention de l'État, constitue en grande partie le budget alloué au fonctionnement universitaire.

La professionnalisation des enseignements a été abordée suivant deux logiques : d'abord par la création des établissements professionnels au sein des universités (les écoles polytechniques, les facultés de médecine, les instituts artistiques et agronomiques, les Écoles Normales Supérieures, etc.), écoles auxquelles on accède à travers des concours organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur. Ces structures de formation appliquent le régime de scolarité arrêté par le décret présidentiel ci-dessus évoqué. Il faudrait par ailleurs signaler que ce qui caractérise ces concours, c'est la limitation des places compte tenu de la demande, et surtout les forts soupçons de corruption qui pèsent sur les admissibilités⁷.

Dans les FP faisant l'objet de notre analyse, la liberté est accordée aux institutions qui développent ces filières de proposer les coûts de formation et de les faire homologuer par les conseils d'institution de telle enseigne que, non seulement, chaque filière s'auto finance pour son fonctionnement, mais surtout, que la moitié des ressources issues des frais de scolarité perçus par l'institution, revienne à la coordination centrale de l'Université. C'est donc dire qu'en formation initiale, l'État supporte les charges de la

⁶Décret n° 93/033 du 19 Jan 1993 modifiant certaines dispositions du Décret n°79/186 du 17 mai 1979 fixant les taux de paiement des droits universitaires.

⁷ Comprendre la corruption dans le milieu universitaire à partir des actions de la CONAC depuis l'instauration des comités d'éthique et de lutte anti-corruption au MINESUP et dans les différentes institutions universitaires.

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

formation de l'étudiant en le sollicitant modestement (50 000 FCFA), alors qu'en FP, le coût ou la charge financière de la formation est laissé à l'apprenant. Cette libéralisation du coût de la FP permet de comprendre la compétition à laquelle se livrent l'ensemble des établissements dans les Universités, l'accent étant maintenant mis sur l'apport financier d'une filière professionnelle, plutôt que sur sa capacité à inverser la courbe du chômage. Le tableau qui suit permet de visualiser à quoi ressemble à peu près la grille tarifaire des FP à l'Université de Douala.

Tableau n° 5 : Coût de la scolarité des FP dans les établissements de l'Université de Douala.

Établissements	Durée de la formation en année académique	Coût de la formation/an en FCFA	Diplôme
GHR			
ENSET (Semestre 1)	3	500 000	Licence
	4	600 000	M1
ESSEC	3	600 000	Licence
	5	800 000	Master
FLSH	3	350 000	Licence
	4	500 000	M1
	5	500 000	M2
FSEGA	4	400 000	M1
	5	600 000	M2
COMPTA			
FSEGA	3	400 000	Licence
	5	600 000	M2
ESSEC	3	600 000	Licence

AFO-A-KOM: Journal of Culture, Performing and Visual Arts: Silvère
BANDJOKOTOK MISSIKON, Yves BAPES BA BAPES, & Christèle Nadège
NGANDO

ENSET (Semestre 1)	3	500 000	Licence
	4	600 000	M1
	5	600 000	M2
QHSE			
ESSEC	5	800 000	M2
FS	3	500 000	Licence
MCV			
ESSEC	3	600 000	Licence
	4	800 000	M1
FSEGA	3	400 000	Licence
	4	600 000	M1

Source : enquête

Indiquons à la suite du tableau que la présentation est faite par filière, par établissement et par niveau d'étude. L'accent est mis sur les filières dispensées dans plusieurs établissements. La lecture indique par exemple que la Gestion des Ressources Humaines (GRH) est la filière la plus répandue dans les FP, que la Faculté des Lettres et Sciences Humaines offre les coûts les plus bas, pendant qu'elle coûte plus chère à l'ESSEC. Dans les autres filières, les coûts restent relativement équilibrés, oscillant entre 400 000 et 800 000 FCFA. De manière générale dans ce tableau, l'ESSEC apparaît comme l'établissement le plus coûteux pour les FP.

Par ailleurs, comment analyser le différentiel des frais de scolarité observé dans les mêmes filières professionnelles au sein de la même Université ? Cette divergence de coût de formation au sein d'une même institution prête à confusion. On est tenté de se demander si le coût de la formation est fonction de sa qualité. En d'autres termes, le coût d'une formation est-il proportionnel à sa qualité ou alors cela n'a-t-il rien à voir ? Nous pensons quant à nous qu'on ne peut établir de rapport direct entre formation et prix, ces derniers étant davantage conditionnés par le prestige et l'expérience que certains de ces établissements cumulent dans le domaine. C'est le cas de l'ESSEC, pionnière en termes

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

de formation aux métiers de management et de commerce dans la sous-région Afrique centrale. En effet, ses produits ou ses anciens étudiants occupent des postes managériaux prestigieux dans plusieurs grandes entreprises, y compris dans les multinationales. Cette situation lui confère un avantage concurrentiel certain sur les autres établissements, justifiant par-là les coûts élevés des frais de scolarité.

En ce qui concerne les diplômes délivrés, on a la Licence, qui s'obtient trois ans après le Baccalauréat, et le Master, cinq années après le dernier diplôme du secondaire. Pour un étudiant inscrit en filière professionnelle après l'obtention du BAC, il faudrait en moyenne 1 800 000 FCFA pour le cycle Licence et 1 600 000 FCFA pour le cycle Master. Ce qui donne environ 3 400 000 FCFA pour les deux cycles, représentant uniquement les frais de scolarité dans une Université publique d'un pays où le SMIG est le plus bas de la sous-région, soit 38 000 FCFA. Lorsqu'on sait que la scolarité ne saurait représenter la seule charge financière d'une formation comme celle-là⁸, on comprend bien que la FP, censée démocratiser l'expertise au sein de la jeunesse camerounaise, demeure élitiste.

In fine, cette taxation conditionnant l'encadrement de la jeunesse à la quête d'une expertise concrète en vue d'une insertion socio-professionnelle relève de la roublardise des institutions universitaires en quête d'argent, de l'Etat qui sait très bien quels sont les coûts de formation appliqués dans ces filières professionnelles. Pourquoi ne pas choisir de subventionner ces dernières, quitte à conditionner leur accès au passage d'un concours ? L'université ne fait-elle pas ce qu'il faut pour faire vivre ces filières professionnelles dont le fonctionnement coûte plus cher au vu des acteurs qui devraient y intervenir, même si ce n'est pas toujours le cas ? Rappelons que la professionnalisation est l'une des résolutions du Document de Stratégies pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) qui prévoit des financements conséquents pour la rendre effective. Il faut dire jusqu'ici que cet argent ne profite pas assez aux institutions, mais davantage à certains dirigeants universitaires. En effet, de par la force que leur donne leur fonction, ils sont les seuls à décider de l'orientation des dépenses, ils en profitent souvent à leur compte

⁸ Le transport, la documentation, l'hébergement, etc.

personnel au mépris des charges financières et logistiques liées à la qualité de la formation. C'est ce qu'affirme un responsable à qui nous avons assuré l'anonymat :

Je me bats pour cette formation depuis que j'assure la coordination. Aucun budget de fonctionnement n'est établi au départ. De la sensibilisation jusqu'au déroulement des enseignements, c'est un parcours de combattant. Les salles de cours sont insuffisantes, leur mise à disposition pour les cours relève d'une gymnastique empreinte de corruption auprès des gestionnaires des salles. Lorsque tout ceci est fait, le montage et le paiement des états de service des enseignants est une bataille qui n'est pas gagnée d'avance, car les ordonnateurs de dépenses ont d'autres priorités, même lorsque les étudiants inscrits ont versé en totalité leur scolarité. On se retrouve avec des arriérés et retards de paiement sur environ trois à quatre années académiques. Cela impacte le fonctionnement et la rigueur que nous voulons imprimer dans cette formation

Allant dans le même sens, Michel, étudiant en architecture II, une filière professionnelle à l'Institut des Beaux-Arts de Nkongsamba (IBA), renchérit en exprimant son désarroi en ces mots :

La pension des filières professionnelles à l'Université de Douala devrait être moins coûteuse que dans les instituts privés, puisque nous sommes dans une institution publique. Mais ce qui gêne le plus, c'est que la formation n'est pas à la hauteur du coût, soit 1. 250 000 FCFA par an. Beaucoup de mes camarades désistent déjà.

À la suite de ces propos, reconnaissons que l'institution universitaire au Cameroun reste dépendante des finances publiques or le système de management des institutions publiques est tout le temps sujet à controverse. Comme l'écrit Saint (1993 : 6), « à des degrés divers, on considère généralement que les Principaux problèmes de l'enseignement supérieur en Afrique sont la qualité, l'utilité pratique, le financement, l'efficacité, l'équité et la gestion ». L'indicateur de cette controverse est la mise en examen et en détention provisoire pour détournements de deniers publics de plusieurs dirigeants d'universités publiques, principalement ceux de l'Université de Douala⁹. Dans ces conditions de management opaque et entaché d'irrégularités, à quoi pourraient servir les frais générés par les filières professionnelles ? Même si leurs effectifs sont en constante évolution¹⁰, stimulés qu'ils sont par un contexte de chômage accru, doublé du

⁹ Parmi les plus célèbres, deux Recteurs et plusieurs collaborateurs de l'Université de Douala sont poursuivis et détenus pour détournements, fautes de gestion et malversation financières.

¹⁰ En FSEGA et en Faculté des Sciences, par exemple, il y a des filières professionnelles qui ont franchi la barre des 1000 étudiants.

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

cliché selon lequel les FP offrent plus de chances d'emploi, elles sortiront difficilement de l'ornière.

Au demeurant, au regard des coûts de formation et des effectifs galopants des filières professionnelles, on ne peut nier leur rentabilité financière pour les institutions universitaires, même si ces revenus ne sont pas toujours utilisés pour la bonne cause par les dirigeants.

Conclusion

Rendre compte des inadéquations qui émaillent la professionnalisation des enseignements à l'Université sous le prisme de l'optimisation des connaissances des apprenants et la rentabilité financière de ces institutions était l'objectif assigné à l'analyse qui s'achève. En effet, à la suite de l'examen critique des offres de formation, des programmes et contenus, du déroulement desdites formations, il apparaît clairement que c'est une rentabilité querellée d'abord du point de vue heuristique, dans la mesure où les établissements de la même institution se livrent à une compétition stérile en promouvant : (1) les mêmes offres de formation, (2) une formation purement théorique par ses contenus, (3) en mettant moins d'emphase sur la phase pratique. D'une part, cela s'explique par le fait que la mise en place de ces FP n'a pas été précédée par un développement infrastructurel en amont. D'autre part, cela se justifie par des contradictions qui traversent chaque établissement, la coordination centrale se préoccupant davantage des quotes-parts financières qui lui sont dues qu'à autre chose.

La deuxième variable testée ici renvoyait à la rentabilité financière des institutions universitaires. Il ressort que les filières professionnelles représentent une rente financière pour les établissements qui les développent, lorsqu'on considère les coûts élevés des frais de scolarité et les effectifs sans cesse croissants d'étudiants. Mais malheureusement, très peu d'établissements reflètent cette embellie financière au regard de la prise en charge de l'apprenant. Ce n'est que tout récemment, grâce à l'impulsion du nouveau recteur de l'Université de Douala, que se met en place un projet de construction d'infrastructures dédiées aux FP sous fond d'un lourd endettement. À quoi aura donc servi l'argent collecté dans les années antérieures ?

En tout état de cause, la FP vise la construction d'une posture de compétence spécifique identifiée par l'apprenant, reconnue comme légitime par le milieu professionnel. Le stage offre une socialisation professionnelle qui contribue grandement à la transformation identitaire de l'apprenant. Sur ce point, s'il est certain que le réseau relationnel est un atout dans l'obtention du stage, l'accompagnement institutionnel se doit d'optimiser le relationnel dans un cadre de partenariat entre les entreprises et les secteurs de formation identifiés, afin de faciliter l'accès au stage des étudiants en formation professionnelle.

Au demeurant, Entre le modèle libéral qui voudrait que l'éducation reste à la charge du citoyen et le modèle paternaliste qui engage l'éducation comme un devoir régalien de l'État envers ces citoyens, la question de la professionnalisation des enseignements dans les Universités d'État pose l'épineux problème du bicéphalisme de la politique éducative au Cameroun.

Enfin, admettant que la question de l'optimisation des connaissances et de la rentabilité financière des institutions universitaires en matière de formation professionnelle s'avère circonstancielle, celle de l'insertion socio-économique des apprenants issus de ces formations ouvre une autre piste de réflexion très préoccupante au fur et à mesure que les offres d'emploi s'amenuisent.

Bibliographie

- Alaluf, M. (1993), « Formation professionnelle et emploi : transformation des acteurs et effets de structures », Neville, *point d'appui travail, emploi, formation*, dossier n° 3, pp18-33.
- Bourdieu, P. (1984), *L'illusion biographique*, Actes de la Recherche en sciences sociales, n° 62-63, Montréal, La Biographie, Paris, P.U.F.
- Coulet, J. C., (2010), « référentialisation des compétences à l'école, conception et mise en œuvre », *Recherche et formation* n°64 pp. 47-62
- Donegani, M, (1989), « Formules de réactualisation pour une famille d'indices de proximité inter-classe en classification hiérarchique », *Recherche Opérationnelle*, Tome 23 (1989) no. 2, pp. 165-192.
- Eneau, G., Lameul, G. & Bertrand, E. (2014), « Le stage en formation alternée dans l'enseignement supérieur : pour quel développement professionnel ? », *Éducation et socialisation* [Online], 35 | 2014, Online since 01 April 2014, connection on 30 May 2022. URL: <http://journals.openedition.org/edso/689>.
- Fourniol, J., (2004), *La formation professionnelle en Afrique francophone*, Harmattan
- Ghiglione, R., Matalon, B. (1985), *Les enquêtes sociologiques : théories et pratique*, Paris, 4 ed., Armand Colin.

Optimisation des compétences heuristiques des apprenants et rentabilité financière des Formations Professionnelles des établissements de l'Université de Douala

- Grawitz, M. (1979), *Méthodes des Sciences Sociales*, Paris, Daloz.
- Lessard, C et Bourdoncle, R., (2002), « qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire? Conception de l'université et formation professionnelle », *Revue française de pédagogie*, n° 139, pp131-154.
- Marc.B, et al. (2005), *Etudes sur les élèves quittant prématurément nos écoles*, Luxembourg, ministère de l'Education et de la Formation professionnelle.
- Mays, N. & Pope, C. (1995), « Qualitative Research: Rigour and qualitative research », *BMJ*, 311(6997), pp. 109-112.
- Messu, M, (2008), « La rentabilité heuristique des méthodes », *Sociologies* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 27 avril consulté le 07 avril 2022. URL: <http://journals.openedition.org/sociologies/1803> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/sociologies.1803>
- Mingat et Suchaut, (2000), *Les systèmes éducatifs africains. Une analyse économique comparative*, Bruxelles, De Boeck Université.
- Perenoud, P. (1996), *Enseigner : agir dans l'urgence, décider l'incertitude. Savoirs et compétences dans un métier complexe*, Paris, ESF. 2^{ème} édition.
- Piaget, J. (1974), *Réussir et comprendre*, Presses Universitaires de France.
- Ropé, F. (dir) et Tanguy, L. (1994), *Savoirs et Compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Coll « logiques Sociales », Paris, L'Harmattan.
- Saint, W. S, (1993), *Les universités en Afrique. Pour une stratégie de stabilisation et de revitalisation*, Washington, Banque mondiale.
- Wittorski, R. (2008), « Professionnalisation et offre de formation en enseignement supérieur », dans P. Hébrard & C. Solar (dir.), *Professionnalisation et formation des adultes : une perspective universitaire France-Québec*, Paris, L'Harmattan, pp. 47-70.
- Wittorski, R. (2012), « La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : quelques spécificités », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [Online] since 20 April 2012, connection on 30 May 2022. URL : <http://journals.openedition.org/ripes>.