

**Bertrand Magloire NDONGMO**

Université de Douala  
ndongmomag@gmail.com

## **Politiques d'orientation professionnelle et employabilité des diplômés d'IPES au Cameroun : le cas des IPES de Douala**

### **Résumé**

La présente recherche part du paradoxe selon lequel les diplômés de l'Enseignement Supérieur au Cameroun, qui occupent pourtant une position avantageuse dans le processus de recherche d'emploi, se trouvent être la population la plus au chômage, du fait de l'inadéquation des profils des diplômés du Supérieur avec les besoins du marché de l'emploi. Elle interroge de ce fait la dynamique d'orientation professionnelle dans les Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) à Douala et analyse le lien qui pourrait exister entre le choix des métiers et l'employabilité des jeunes diplômés. Pour rendre intelligible cette dynamique en cours, la méthode ethnographique est mobilisée ici, et porte sur l'observation, les focus groupes et les entretiens semi directifs avec un échantillon de 45 personnes représentant les différentes catégories d'acteurs concernés que l'interactionnisme symbolique permet ensuite d'analyser. Les résultats de la recherche révèlent une véritable crise d'orientation professionnelle au sein des IPES, qui reste en grande partie responsable des problèmes d'employabilité de ces diplômés sur le marché de l'emploi.

**Mots clés :** Politiques d'orientation professionnelle ; employabilité, interactionnisme symbolique, IPES de Douala.

### **Abstract**

This research is based on the paradox that higher education graduates in Cameroon, who occupy an advantageous position in the job-seeking process, are the most unemployed population, due to the mismatch between the profiles of higher education graduates and the needs of the labour market. It therefore examines the dynamics of vocational guidance as promoted by the Cameroonian state in the Private Institutes of Higher Education (IPES) in Douala and analyses the link that might exist between the choice of occupations and the employability of young graduates. The ethnographic method used in this study is based on observation, focus groups and semi-structured interviews with a sample of 45 people representing the different categories of actors involved, who are then analysed using symbolic interactionism. The results of the research reveal a real crisis of career orientation within the IPESs, which remains

largely responsible for the employability problems of these graduates on the job market.

**Key words:** Vocational guidance policies, employability, symbolic interactionism, Douala IPES

## **Introduction**

La question de l'emploi, notamment des jeunes, occupe dans les politiques publiques une place de choix, aussi bien au Cameroun que dans de nombreux pays du monde (Kouayep et Ngueulieu, 2022). Dans un contexte socio-économique instable, la question de l'insertion professionnelle des jeunes relève d'une préoccupation majeure, compte tenu des faibles capacités d'absorption du marché, mais aussi des difficultés de l'école à s'adapter à ce marché de l'emploi dynamique et exigeant, même si la hausse du niveau de formation n'exclut pas celle du chômage (Ménard, 2014). Ainsi, les jeunes sont confrontés à d'énormes difficultés d'insertion liées aux problèmes conjoncturels et structurels du marché (Giret, 2009 ; Ménard, 2014 ; Trottier, 2000). Face à la crise d'emploi devenue ainsi endémique, de nombreuses familles ont choisi d'orienter les leurs dans les « filières porteuses » pour garantir leur insertion après l'obtention de leurs diplômes professionnels ; ce qui selon les imaginaires sociaux au Cameroun semble devenir la solution à l'épineuse question d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Pourtant, l'analyse des expériences vécues par ces jeunes diplômés à Douala donne à voir une véritable crise d'employabilité traduite par leur étrangeté aux corps de métiers auxquels ils aspirent pourtant faire carrière (Noumbissie et Koum Ngomba, 2022). En effet, à l'observation des tentatives d'insertion de ces jeunes, il ressort une certaine étrangeté aux métiers auxquels ils aspirent, dû à des difficultés d'orientation (lire à ce sujet NDONGMO, 2021) et à une faible employabilité d'une masse de jeunes que la formation professionnelle n'a pas suffisamment préparé à ces métiers (Hernandez, 2016). En effet, prenant la population des diplômés du Supérieur dont les ceux d'IPES constituent une excellente vitrine, l'on relève un paradoxe selon lequel ces diplômés du Supérieur, qui occupent pourtant une position avantageuse dans le processus de recherche d'emploi, se trouvent être la population la plus au chômage, du fait de l'inadéquation des profils des diplômés du Supérieur avec les besoins du marché de l'emploi : l'inemployabilité. Dans son rapport 2022 d'analyse du secteur de l'éducation et de la formation au Cameroun, l'INS révèle que chez les jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur (âgé entre 25 et 35 ans) le taux de chômage est de 14,8 % soit 5 fois celui de des non scolarisés de la même tranche d'âge évalué à 3 %, au-dessus de ceux dont le niveau d'instruction s'est arrêté au primaire qui est de 4,2 %, et supérieur à celui du secondaire premier cycle (7,2%) et celui du second cycle 10,2. Selon l'INS, « ce paradoxe relève la profonde inadéquation des formations avec la demande du marché du travail qui repose principalement sur les emplois peu ou pas qualifiants » (INS, 2022 : 77-

78). Prenant le critère « lieu de résidence », la ville de Douala (cadre géographique de la présente recherche), le sous-emploi représente 28,4 % (soit 25,3 pour les hommes et 32,3 pour les femmes). Les deux variables retenues (ville et niveau d'instruction), l'on relève que les diplômés de l'Enseignement supérieur résidant à Douala sont les plus frappés par le taux combiné de sous-emploi (temps de travail et chômage ou chômage et main d'œuvre potentielle), (INS, 2022). En l'absence de données statistiques spécifiques aux diplômés des IPES de Douala, nous mobilisons celles-ci pour la présente étude.

C'est cette réalité qui nous a amenés à consacrer la présente recherche à l'analyse des relations entre l'orientation professionnelle et l'employabilité, en tant qu'instrument de la politique du marché du travail (OCDE, 2003 : 50), dans les IPES de Douala. Plusieurs recherches ont mis en relation le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur avec la qualité de formation (Sami Boudabbous et Mâalej, 2011) ou encore avec les représentations de l'emploi (Noumbissie et Koum Ngomba, 2022). La présente explore les relations qu'entretient l'employabilité avec l'orientation professionnelle en tant qu'elle est la distribution sociale dans les différents secteurs d'activités, selon les emplois disponibles sur le marché. Ainsi, cet article part d'une interrogation majeure : Comment rendre compte des relations entre l'orientation professionnelle telle qu'elle est adoptée par les IPES de la ville de Douala et l'employabilité de leurs diplômés ?

Pour rendre intelligible la dynamique en cours, la méthode ethnographique est mobilisée ici, et porte sur une pluralité d'approche méthodologique. Elle mobilise à la fois l'observation participante, les focus groupe, les entretiens semi directifs avec les catégories d'acteurs impliqués dans les politiques d'orientation professionnelle à Douala : 02 acteurs de la tutelle ministérielle (MINESUP), 05 responsables d'Instituts de formation professionnelle, 02 Conseillers d'orientation, 02 parents, 04 employeurs, etc. L'observation a été faite de façon participante à travers une immixtion dans l'univers des formations professionnelles pendant la période allant du 10 septembre 2023 au 10 novembre 2023. Notre échantillon a porté sur 5 IPES représentatives des IPES de Douala : IUC, IUGET, IUG, INSAM et ISG. L'échantillonnage raisonné a permis de faire le choix de nos enquêtés. Les entretiens ont été faits à partir d'un guide d'entretiens semi directifs comprenant 04 axes thématiques de ce travail : les politiques d'orientation au Cameroun, les pratiques d'orientation au sein des IPES, l'insertion socioprofessionnel, les marchés de l'emploi. Les focus groupes avec les étudiants ont porté sur une classe de Gestion des Ressources Humaines de l'IUGET (10 étudiants), de Comptabilité et Finance de l'IUC (07 étudiants), de Communication Publicitaire de l'IUG (06 étudiants), et de Marketing et Communication de l'INSAM (07) ; relativement à leurs motivations du choix de leurs filières, ainsi que leurs perspectives d'insertion socioprofessionnelle. Enfin, La recherche documentaire a porté sur les documents officiels de l'Etat du Cameroun, encadrant l'orientation dans les formations professionnelles

pour l'optimisation de l'employabilité des diplômés, ainsi que ceux relatifs à notre revue de la littérature. De plus, ce travail est une recherche de sociologie politique qui a l'avantage de s'ouvrir à l'interdisciplinarité, en intégrant les résultats capitalisés dans d'autres disciplines tels que la Sociologie Economique, la Gestion des Ressources Humaines et l'Economie. Il porte sur une période de 10 ans, allant de 2013 (sortie du Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation) à 2023 (année de la présente recherche).

L'analyse des données mobilisées grâce à ces sources a été l'analyse de contenu de discours. En effet, en tant que les données collectées ont été des données non chiffrées recueillies des discours d'acteurs, l'analyse de contenu était la mieux indiquée pour les mettre en exergue. L'interactionnisme symbolique de Georges Herbert Mead (1938) a été de ce fait convoqué pour analyser ces interactions sociales qui créent des symboles et le sens commun dans la production sociale des pratiques d'orientation des futurs diplômés professionnels pour une employabilité optimale sur le marché de l'emploi. Les paradigmes dominants ici sont donc ceux interactionnistes et constructivistes, car, comme le soulignent Mary et Costalat-Founeau, « La littérature récente sur l'orientation professionnelle fait état d'un renouvellement épistémologique en direction du constructivisme » (Mary et Costalat-Founeau, 2014 : 1). Cette analyse se fait à partir des trois principes de l'interactionnisme symboliques :

- Les acteurs de l'orientation professionnelle agissent à l'égard de celle-ci en fonction du sens qu'ils lui attribuent.
- Ce sens est dérivé ou provient de l'interaction sociale qu'ils ont les uns avec les autres (apprenants, acteurs de la tutelle ministérielle, dirigeants d'IPES, etc.)
- Ces sens sont manipulés dans, et modifiés via, un processus interprétatif utilisé ceux-ci pour interagir avec le monde de la formation et de l'emploi (Lire à ce sujet la traduction de Blumer, 1969).

Pour rendre compte de ces interactions, le présent travail est structuré autour de trois articulations majeures : la première analyse les politiques d'orientation professionnelle comme solution à la crise d'insertion socioprofessionnelle des diplômés au Cameroun ; la seconde partie examine les pratiques d'orientation professionnelle au sein de 05 IPES de Douala, et la troisième analyse les relations entre ces pratiques d'orientation et l'employabilité des diplômés aux portes de l'emploi.

## **1. Les politiques d'orientation professionnelle comme solution à la crise d'insertion socioprofessionnelle des diplômés au Cameroun.**

Les politiques d'orientation professionnelle constituent une composante majeure des politiques d'emploi (Guichard et Huteau, 2022). Elles envisagent de faciliter la transition entre l'école et l'emploi à travers une meilleure orientation académique et professionnelle, afin d'éviter

toutes les difficultés d'insertion auxquelles sont habituellement confrontés les jeunes diplômés. C'est pourquoi Guichard et Huteau avancent que ces politiques sont apparues « *comme un moyen de répondre à des « manques » (de formation, de qualification, de motivation, de réseau, d'expérience, de projet) mais aussi comme une manière de définir des « populations à risques » justifiables de politiques spécifiques.* » (Guichard et Huteau, 2022 :171). Pour cela, le principe d'orientation consiste à faire accéder au diplôme qui rend éligible à l'emploi correspondant à ses compétences et à ses aspirations. Mais aussi, il faudrait au préalable que la formation à ce diplôme eu été réussi de manière à garantir l'employabilité optimale du jeune. L'orientation professionnelle devient dès lors une garantie de l'employabilité et par ricochet, de l'emploi. Ainsi, elle impacte à la fois le cours de la formation et l'insertion au moment de l'embauche. C'est fort de cela que Guichard et Huteau soutiennent :

Au plan économique et social, se préoccuper d'orientation ou d'insertion consiste, par exemple, à se demander comment doit évoluer la structure du système de formation, quels sont les liens entre la formation et l'emploi et, pour les diverses filières, les flux optima, comment faciliter l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif sans qualification, quelle est la contribution au développement social et économique des interventions d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle... (2022 :1).

La prise de conscience d'une telle crise d'employabilité au Cameroun est un acquis ; et c'est pour y remédier que le Gouvernement, à travers le MINESUP a pensé et élaboré des politiques d'orientation destinées à mettre chaque jeune dans le couloir professionnel qui correspond à un besoin réel sur le marché de l'emploi et qui lui offre le plus de chance de s'insérer après l'école. D'entrée de jeu, il convient de retenir que « *l'employabilité d'un individu réside dans sa capacité à mobiliser, entretenir et valoriser son capital humain (connaissances, compétences, capacités d'apprentissage), son capital social (relations, réseau), sa capacité à négocier ce portefeuille de compétences auprès d'un employeur* » (Dietrich, 2013 : 158). Quant à l'orientation professionnelle, elle désigne ici « *l'ensemble des processus et facteurs sociaux et individuels conduisant à la répartition des individus dans les différents métiers, professions ou emplois et jouant un rôle dans l'évolution de la carrière ou des trajectoires d'emplois de ces individus.* » (Guichard et Huteau, 2022 : 307). Saisi dans une approche constructiviste ici, ces aspirations professionnelles débordent largement les choix individuels, et reflètent le milieu familial et social. Les aspirations individuelles se construisent à la croisée des relations familiales et amicales, des parcours scolaires et de la découverte d'univers professionnels, par exemple à l'occasion de leurs premiers stages en entreprise.

Plusieurs initiatives gouvernementales encadrant l'orientation professionnelle ont vu le jour au Cameroun et méritent que l'on y accorde une attention particulière. La première fait référence à la Loi n°98/004 du

4 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun ; mais elle concerne d'avantage l'école de base et le secondaire et met moins d'accent sur la professionnalisation, si ce n'est à propos de l'enseignement technique et commercial. Ainsi, il stipule par exemple que l'Etat

arrête les objectifs et les orientations générales des programmes nationaux d'enseignement et de formation, en liaison avec tous les secteurs de la vie nationale en vue de la professionnalisation de l'enseignement; veille à l'adaptation permanente du système éducatif aux réalités économiques et socio-culturelles nationales ainsi qu'à l'environnement international, particulièrement en ce qui concerne la promotion des enseignements scientifiques et technologiques, du bilinguisme et l'enseignement des langues nationales (1998 : 2).

La seconde initiative est relative au Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation, une initiative réalisée grâce aux efforts conjugués d'une équipe provenant de 05 Ministères du secteur de l'Éducation avec l'appui des représentants du MINFI, du MINEPAT et des PTF (Voir le Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation, 2013 :2). Restant dans la logique de ce travail, il ressort de ce document qu'il consacre par exemple l'orientation du système éducatif et de formation vers la croissance et l'emploi. Nous pouvons retenir à ce sujet que

ce principe se traduit par la mise en place de l'enseignement fondamental dont la finalité est de donner à chaque jeune camerounais un socle minimal de compétences et des possibilités diverses d'insertion, de poursuite de leur formation ou de leurs études, dans une optique de gestion des flux rénovés favorisant l'orientation des jeunes vers des voies favorables à l'insertion sociale (2013 : 43).

La suivante est la Loi n°2018/010 du 11 juillet 2018, portant cadre juridique et orientations fondamentales de la formation professionnelle au Cameroun. Elle précise en son article 1, alinéa 2 que la formation professionnelle vise à donner aux apprenants et aux apprenants des savoirs, des habiletés et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier et/ou permettant l'accès à l'emploi.

Une autre initiative gouvernementale concerne l'organisation du travail des Conseillers d'orientation dès le secondaire. On peut lire d'ailleurs à ce sujet : « Pour accomplir ses activités d'orientation-conseil, d'après la circulaire N° 06/B1/1464/MINEDUC/CAB du 19 février 2001 portant missions du conseiller d'orientation au sein de l'établissement scolaire, le CO dispose d'une variété de moyens d'actions qui vont des séances d'information dans les salles de classe aux visites d'entreprises en passant par l'organisation des carrefours-métiers, des conférences-débats et des tables-rondes sur les formations et les métiers et par l'intervention dans les médias (radio, télévision, presse, films) (Mbwassak, 2022).

Les Séminaires de sensibilisation et de formation, des missions de contrôle, etc., sont également mis en place pour le suivi de l'implémentation des politiques d'orientation professionnelle élaborées par le Gouvernement afin de réguler la question du chômage jeune au Cameroun. En effet, le MINEFOP (2015) fait ressortir un chômage touchant principalement les jeunes 15-24 ans (10,3 %), de 15-34 ans (8,9 %) et « un chômage des jeunes évoluant avec le niveau d'instruction et notamment plus élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur (27,1 %) » avec « une prédominance du secteur informel dans lequel la grande majorité des jeunes (90 %) exercent leur emploi, la part de l'emploi des jeunes dans le secteur formel restant faible (10 %) » (République du Cameroun 2020 :97). C'est pourquoi lorsqu'ils analysent les politiques d'orientation et d'emploi, Guichard et Huteau soutiennent :

Les problèmes économiques et sociaux sont traités au moyen de politiques (les réformes de l'enseignement, les institutions et dispositifs d'aide à l'orientation, à l'insertion, au retour à l'emploi...) définies et mises en œuvre à divers niveaux (l'équipe éducative d'un établissement de formation, la région, le gouvernement). Les acteurs de ces politiques sont les gestionnaires des diverses institutions concernées par l'éducation, le travail et l'emploi. Pour résoudre leurs problèmes d'orientation et d'insertion, dans un monde de plus en plus complexe et mouvant, les individus ont besoins d'aide (Guichard et Huteau, 2022 : 1).

En fin, pour le cas spécifique du Cameroun, notons que *grâce à la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 qui succède au Document de Stratégies pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)* comme feuille de route de la politique de développement du Cameroun, l'Etat s'est engagé à « promouvoir un système éducatif à l'issue duquel tout jeune diplômé est sociologiquement intégré, bilingue, compétent dans un domaine capital pour le développement du pays et conscient de ce qu'il doit faire pour y contribuer » (République du Cameroun, 2020, p. 83). Ainsi, l'orientation professionnelle a été convoquée au secours de la formation professionnelle pour faciliter chez l'apprenant l'acquisition des compétences recherchées sur le marché de l'emploi, car, comme le relevait Le Boterf (2000) « les trois niveaux de compétences qui sont le savoir, le savoir-être et le savoir-faire sont plus que jamais sollicités et apparaissent comme un minimum à posséder pour répondre au concept de compétence nécessaire des entreprises d'aujourd'hui ».

## **2. Les pratiques d'orientation professionnelle dans les Instituts Supérieurs d'Enseignement Privé à Douala (IPES).**

Dans le jargon commun camerounais, il est habituellement argué que « *le Cameroun a les meilleurs textes (juridiques) au monde* », mais qui sont placés dans les tiroirs ; et que personne ne prend la peine de penser à leur applicabilité, ni à leur application. C'est pourquoi lorsque l'on aborde

la question des textes et politiques sur un sujet, la documentation légale et règlementaire sur la question est abondante ; mais lorsqu'il s'agit de la pratique, les données probantes deviennent rarissimes. La problématique d'orientation professionnelle ne fait pas exception à la règle. En effet, la pratique de l'orientation professionnelle au sein des IPES de Douala ne suit pas l'abondance d'initiatives publiques y relatives. La volonté étatique de professionnalisation de l'orientation professionnelle bute sur une absence de demande sociale de l'orientation. Dans cet environnement, le personnel d'IPES s'engage dans des interactions de sens avec les apprenants et leurs familles, caractérisés par la précarité de leurs connaissances du marché de l'emploi, pour réduire les pratiques d'orientation aux pratiques de renseignement, selon que ces interrelations participent à la co-construction du sens de ces renseignements qui pour eux font office d'orientation professionnelle.

Pourtant, le besoin de pratique d'orientation professionnelle n'est plus à démontrer au sein de ces IPES, car l'après-bac est le tournant décisif de la vie d'un jeune. C'est l'étape à laquelle soit le jeune est mis sur les rails de sa vie professionnelle, soit il est perdu à jamais. C'est une période de stress intense chez le jeune, car à l'entrée de la vie adulte, il se demande quel chemin prendre. Et comme il est rarement entouré des compétences qui puissent lui être utile à cela, il est malmené par son entourage aux conseils aussi naïfs que néfastes pour lui.

L'idéal dans une telle situation est de faire recours à un conseiller d'orientation, car il est formé pour aider le jeune à choisir son métier, de manière à ne pas être coincé plus loin. Cependant, le manque de culture de l'orientation la pauvreté dans les ménages font de l'orientation professionnelle une pratique de luxe. C'est la raison pour laquelle les jeunes sont objet d'une véritable perte à l'Université. Ils choisissent de manière fantaisiste une filière pour des raisons les plus inimaginables de la terre. De plus, les pratiques d'orientation dans les IPES de Douala se résument essentiellement pratiques de renseignement. En effet, de nombreux jeunes frappant aux portes du Supérieur après leur Baccalauréat sont confrontés à un déficit d'informations relatives aux métiers et parcours académiques correspondants à leur type de Baccalauréat ou à leurs aspirations professionnelles, pour ceux qui en ont. C'est pourquoi ces IPES font très rarement recours aux professionnels de l'orientation professionnelle mais place plutôt à chaque rentrée académique des étudiants dans des stands devant des écoles, pour accueillir leurs cadets et mettre à leur disposition des informations nécessaires au choix de leurs filières académiques. Ce sont ces pratiques obsolètes de renseignement générales (et non spécifiques) qui font office d'orientation dans les IPES de Douala. Comment rendre compte d'une telle conversion de politiques d'orientation en pratique de renseignement ?

Selon le cadre théorique dominant ici qui est celui de l'interactionnisme symbolique, l'on pourrait le comprendre à partir des types d'interactions entre les jeunes bacheliers toquant aux portes de

l'enseignement supérieur et les étudiants responsables de l'orientations qui les reçoivent, sans oublier les faibles contacts distants avec un monde professionnel mal perçu, le tout conjugué à niveau de connaissance des protagonistes, ainsi qu'à leurs états mentaux. En effet, les échanges verbaux (entretiens d'orientation) ou non verbaux (observation des milieux académiques et professionnels), sont des interactions symboliques déterminant le sens que ceux-ci accordent aux univers professionnels et à leurs propres états mentaux.

Examinons à présent le projet professionnel des apprenants de ces IPES, en tant qu'il est une composante majeure de leur dynamique d'orientation professionnelle. Des entretiens réalisés, il ressort que l'élaboration du projet professionnel fait également défaut dans les IPES de Douala, car cette pratique n'est pas encore adoptée dans notre environnement de formations professionnelles alors qu'elle est un véritable garde-fou contre la déperdition professionnelle des diplômés d'IPES.

Le projet personnel et professionnel est une véritable pratique qui encadre la progression de l'apprenant, lui permet de bien faire ses choix professionnels et de cheminer pas à pas vers l'atteinte de ses objectifs d'insertion et de réussite de sa carrière. C'est pourquoi Jean Guichard et Michel Huteau estiment qu'il comprend : « *l'idée d'une liaison essentielle entre une certaine intention fondatrice — réfléchie au moins dans une certaine mesure — et un plan d'action — au moins esquissé — dans lequel l'individu s'engage.* » (Guichard et Huteau, 2022 : 344). C'est fort de tout ceci que Mbwassak conclut que : « L'orientation-conseil à travers le projet professionnel est cette interface de formation qui favorise la réussite scolaire et la préparation de l'élève à une carrière professionnelle future. » (2022).

Cependant, l'orientation n'est pas seulement le fait des écoles de formation professionnelle. La famille y joue souvent un rôle décisif. Les parents par exemples sont susceptibles de transmettre un goût pour une activité de manière explicite par incitation (quand les parents inscrivent leurs enfants à une activité) ou silencieuse par imprégnation (lorsque les parents donnent à voir leurs propres pratiques ou font participer leurs enfants à leurs activités). Même dans les Lycées et collèges où les pratiques d'orientation sont supposées être mieux organisées, le constat est le même : « *certaines conseillers d'orientation affectés dans les établissements scolaires ne se présentent à leur poste de travail que lorsqu'ils doivent intervenir dans les salles de classe. Les activités de conseil et de consultation en orientation scolaire sont ainsi négligées* » (Bapes, 2014). De plus, « *les conseillers d'orientation excellent dans l'absentéisme, la paresse et la réduction de leur champ de travail à l'information douteuse sur les filières d'étude et leurs débouchés faute de documents actualisés* », en raison d'une fonction précaire faute de moyens financiers pour se déployer correctement et face à une imagerie populaire réfractaire à leur rencontre (Bomda, 2008 : 232).

### **3. Analyse des relations entre les pratiques d'orientation au sein des IPES et l'employabilité de leurs diplômés et enjeux pour l'insertion socioprofessionnelle.**

Cette analyse peut se faire à deux niveaux : premièrement l'analyse de la complexité des relations entre les pratiques d'orientation et l'employabilité, et les enjeux de ces relations pour l'insertion socioprofessionnelles des diplômés.

#### ***3.1. Des relations mitigées entre les pratiques d'orientation professionnelle et l'employabilité des Diplômés d'IPES de Douala.***

De manière générale, il ressort de nos investigations de terrain que les relations entre les pratiques d'orientation professionnelle au sein des IPES de Douala et l'employabilité de leurs diplômés pendant la période allant de 2013 à 2023, restent mitigées, ce qui explique les statistiques présentées plus haut relativement à la situation de ces diplômés sur le marché de l'emploi. Tout part du déficit d'orientation professionnelle dans ces IPES où les pratiques d'orientation se réduisent essentiellement aux pratiques de renseignement (orientation-enseignement), assurées par les Services de Communication. Ainsi plusieurs points de divergence ont été relevés :

- A la place d'un conseiller d'orientation préconisé dans les politiques d'orientation, les pratiques d'orientation mobilisent plutôt des jeunes étudiants.
- En lieu et place des pratiques d'orientation professionnelle préconisées par leurs tutelles ministérielles, les IPES ont plutôt des pratiques de renseignement que nous qualifions d'orientation-enseignement.
- Ainsi, au lieu d'inférer positivement une optimisation de l'employabilité, les pratiques d'orientation-enseignement instaurées dans les IPES produisent plutôt des jeunes ayant des attitudes d'étrangeté aux portes de l'emploi.
- L'orientation-enseignement conduit les jeunes dans des filières pour lesquels ils n'ont pas de passion, ni de centres d'intérêt véritables, et par conséquent, ils n'y développent pas suffisamment de compétences pour booster leur employabilité.
- L'orientation-enseignement conduit des jeunes sur des pans de marché d'emploi où ils n'ont aucune visibilité des opportunités d'emploi disponibles, et donc l'incidence directe sur ceux-ci est la stagnation d'employabilité. En effet, lorsque les jeunes ont une visibilité nette des opportunités d'emploi sur le marché, ils ont des attitudes différentes vis-à-vis de leurs filières et de leurs études et se préparent mieux à l'insertion socioprofessionnelle.

Tels sont les enjeux de l'orientation-enseignement sur l'employabilité des apprenants. Pourtant, une véritable orientation professionnelle constitue une base solide de l'insertion professionnelle ; en tant qu'elle est

un processus par lequel s'opèrent les ajustements nécessaires entre les souhaits exprimés et les possibilités offertes. Elle n'offre certes pas une garantie d'une bonne insertion professionnelle, mais en tant qu'elle est un processus de socialisation, elle augmente les chances d'insertion en ajustant le profil des diplômés au profil recherché sur le marché. Dans la plupart de régions du monde comme en Europe, les Etats en ont d'ailleurs fait l'un des grands axes de leur stratégie pour l'emploi (Gazier, 1999). Mais comme nous l'avons relevé plus haut, le développement de l'employabilité des étudiants d'IPES à Douala semble être en rupture avec les pratiques très rares de l'orientation professionnelle. Dans le cadre des focus groupe que nous avons conduit pendant nos investigations de terrain, nous avons demandé aux étudiants des filières de BTS Gestion des Ressources Humaines (de l'IUC) et de Communication (de l'INSAM) pourquoi ils ont choisi leurs filières respectives. Les réponses ont été de plusieurs ordres :

- « *C'est mon père/ma mère qui m'a demandé de faire cette filière.* »
- « *Mon ami m'a dit que c'est bonne filière.* »
- « *J'aime ça, juste comme ça ! ça me plait.* - *Mon père/ma mère a aussi fait ça.* »
- « *On a dit que si tu fais ça tu ne peux même pas chômer.* »
- « *J'ai eu la moyenne au bac en mathématique/anglais/histoire/français. C'est pourquoi j'ai choisi cette filière* »
- « *Nous sommes trois camarades, on marche toujours ensemble depuis la seconde, on a décidé de continuer dans la même lancée.* »
- « *On m'a dit qu'il n'y a pas trop de calculs ici, c'est pourquoi j'ai choisi ça.* ». (Entretiens réalisés respectivement le 16 et le 17 octobre 2023).

Cela atteste d'une véritable crise d'orientation au sein des IPES de Douala, laquelle s'explique par le fait que les pratiques d'orientation dans ces IPES ne suivent pas les politiques édictées en la matière, comme nous l'avons vu plus haut. Face à cette situation dont la prise de conscience est réelle dans la communauté éducative, de nombreux parents se sont également résignés. Comme ce parent que nous avons interviewé lors des inscriptions dans un IPES, ils se disent : « *après tout quoique tu fasses après le bac, le chômage t'attend. Aujourd'hui, on envoie l'enfant à l'école pour éviter « qu'on l'accuse de vol au quartier »* » (Entretien réalisé le 13 octobre 2023, à IUC). En effet, en dépit de l'existence des services d'orientation au Cameroun depuis 1945 (Onkéné, 2009 ; Bomda, 2008a ; Sovet et Bomda, 2016 ; Auteur 1, 2017 ; Mezo'o, 2019) le chômage des jeunes ne cesse de croître, passant d'un chômage à un chiffre pour un chômage à deux chiffres (MINEFOP, 2015), et s'expliquent en outre, par

le déficit d'orientation professionnelle, qui fait que les jeunes naviguent à vue de l'après-Bac aux portes de l'emploi.

Par conséquent, les étudiants issus de ces IPES font la même expérience de chercheurs d'emploi mal ou peu préparés, et d'étrangeté aux métiers pour lesquels ils sont pourtant supposés être orientés et en préparation depuis 2, 3 ou 5 années de formations ; comme nous a confié M. X diplômés de Master 2 en Gestion des ressources humaines : « *On a même appris quoi dans cette école ? Même l'orientation professionnelle il n'y a pas. Les cours sont théoriques. Bref c'est chacun pour soi et dieu pour tous* » (entretien réalisé à IUG à Douala le 12/08/23, à 13h00).

Le contrôle étatique des politiques d'orientation fait également défaut, en raison de leur fréquence et du déficit de systématisation de ce contrôle. De notre expérience ethnographique, l'un des meilleurs récits que nous pourrions faire de notre expérience du contrôle étatique des pratiques d'orientation dans les IPES de Douala est le suivant. C'est l'un de nos contacts qui nous confie en ces termes : « *Nous avons eu une séance de travail avec une commission du MINESUP. Ils ont demandé notre service d'orientation. Le Boss a répondu que nous travaillons avec le Cabinet Educ-Pro Consulting, avec leur conseillers d'orientation et le Dr NDONGMO* » (entre réalisé le 12 septembre 2023 dans un IPES de Douala). Pourtant un tel promoteur n'a jamais sollicité le service d'orientation de ce Cabinet, ni répondu (comme beaucoup d'autres IPES) à l'offre d'orientation de ce cabinet qui sollicitait une collaboration pour couvrir les besoins d'orientation de ces derniers. Le véritable problème avec les IPES restent que ces Instituts se sont essentiellement donnés pour mission d'accompagner les apprenants à l'obtention de leurs diplômes professionnels et non à l'insertion professionnelle ; le culte du diplôme restant au Cameroun une réalité.

De plus, nous avons abordé lors des entretiens la question de projet professionnel des étudiants, comme évoqué plus haut. Aucune école n'a dit avoir adopté l'élaboration du projet professionnel, à l'exception de deux écoles qui ont des cours de projet professionnels dont l'un est dispensé par nous-mêmes : la classe de BTS Installation Sanitaire, niveau 2. Pourtant, l'absence d'un projet professionnel chez l'étudiant est souvent lourde de conséquences au plan professionnel (Riberolle et Beauchesne, 2017). Ainsi, l'une des clés de compréhension de l'étrangeté des étudiants aux portes du travail c'est l'absence ou la pauvreté de leur projet professionnel, « L'école a pour vocation de faire de l'individu l'artisan de son destin social et professionnel. » (Mbwassak, 2022).

Malgré toutes les innovations qu'ont connues les IPES du Cameroun, le copiage du système de formation professionnelle occidentale a réussi l'espoir d'éviter la pratique de projet professionnel comme conditionnalité pour admettre les jeunes bacheliers dans des parcours académiques spécifiques. A la question de savoir « ce qui est fait pour encadrer l'évolution des apprenants dans les IPES dans votre Institut », les réponses ont été presque les mêmes : « On leur dit ça à la rentrée »,

« Nous n'avons pas encore instauré cela chez nous », « je ne m'y connais pas vraiment », « c'est chaque étudiant qui est supposé faire son projet », etc. Telles sont des réponses vagues qui nous ont été données successivement dans les écoles où nous sommes passés. Mazalon *et al.*, font le même constat ailleurs : « *Dans les faits, on remarque cependant qu'il est ardu pour une large proportion de jeunes de s'inscrire dans une démarche de projet* » (Mazalon *et al.*, 2010). Et Etienne *et Al.* d'ajouter que le plus souvent l'élève ne sait ni ce qu'il veut, ni ce qu'il peut faire plus tard (Étienne *et al.*, 1992). En fait, de très nombreux jeunes, si ce n'est leur quasi-totalité, éprouvent des difficultés à construire un projet professionnel (Alagui *et al.*, 2015) pertinent et réaliste, c'est-à-dire un projet qui tient compte des données personnelles (intérêts, aptitudes, connaissances, personnalité, aspirations), environnementales (formations et réalités socio-économiques), du bilan professionnel et qui possède un plan d'actions, un but précis, un échéancier, une vision du futur, voir des actions en cours de réalisation et une prévision des solutions aux potentiels obstacles.

Nous constatons également que le problème réside au niveau de la prise de conscience des jeunes apprenants et de leur place dans la chaîne de valeur éducative et professionnelle. Il y a en effet une faible prise de conscience de cet environnement par les jeunes ; ceci en raison du fait que la société le responsabilise peu. En effet, comme le montre si bien Mead (1938) dans sa théorie de l'interactionnisme symbolique, fondateur du constructivisme social ici mobilisé, la conscience de soi est liée à la position occupée au sein de l'environnement social. Cette structure sociale accordant peu de place et d'estime aux jeunes apprenants est associée à un ensemble de symboles qui définissent les prédispositions et attentes comportementales. Ces structures sociales et symboles sont ensuite intériorisées par les jeunes apprenants et extériorisées dans la production sociale de leurs conduites apprenantes, comme le montre fort bien Bourdieu dans ses paradigmes constructivistes (Bourdieu, 1964). L'action apprenante socialement située joue un rôle primordial dans le développement de cette conscience individualisée du professionnel de demain, car c'est dans l'interaction avec autrui et avec les différents objets de connaissance du monde de la formation professionnelle que les apprenants adaptent leurs comportements et connaissances et se sentent confronter à leur difficile intégration dans la vie active.

De plus, au-delà des initiatives institutionnelles de préparation des jeunes à l'emploi, tout est aussi question du profil personnel du jeune : son quotient intellectuel, social et surtout son quotient d'adversité. Il y a des jeunes dont la manière de vivre, de travailler, de s'organiser ou de s'impliquer dans la préparation de leur insertion future est telle que s'il trouve un travail demain, tous les experts seront déconcertés. De même, il y a des jeunes dont le niveau de dynamisme, la fourgue dans le travail, la discipline et surtout le leadership et la vision sont telles que s'ils ne réussissent pas brillamment dans la vie, la surprise sera autant grande. Il convient donc d'en déduire que malgré les politiques d'orientation

professionnelle élaborées par le gouvernement et adoptées par les IPES, l'on n'a pas enregistré une amélioration de l'employabilité de leurs diplômés, en raison précisément du déficit des pratiques d'orientation au sein de ces IPES ce qui s'observe également par les attitudes de ces diplômés face au marché de l'emploi.

### **3.2. Les jeunes diplômés des IPES de Douala face au marché de l'emploi**

L'une des plus grandes faiblesses de ces diplômés chercheurs d'emploi issus des IPES de Douala va donc être leur méconnaissance du marché de l'emploi. En effet, si vous demandez à l'un de ces jeunes diplômés se plaignant d'être en chômage depuis 5 ans de vous décrire le profil de l'entreprise qui est susceptible de l'accueillir, au vue de son propre profil de candidat, la grosse surprise c'est qu'il ne vous en dira rien d'important. C'est la preuve que pendant les 5 années de recherche d'emploi, il a navigué à vue sans savoir exactement ce qu'il fait. Il en est de même pour la rédaction de la lettre de motivation et l'entretien. De nombreux jeunes postulent à des offres d'emploi sans au préalable avoir des informations relatives aux atouts de l'entreprise, qui doivent être conjuguée avec leurs atouts personnels. Allant dans le même sens Ndongmo soutient : *« cette maîtrise atteste de ce que le candidat est sérieux, qu'il a pris du temps de bien se renseigner sur l'entreprise, ou encore qu'il porte vraiment un intérêt particulier pour l'entreprise. En effet, l'employeur est toujours très motivé d'engager le candidat qui ne veut pas seulement son gagne-pain mais qui a tout une vision personnelle et qui a trouvé en son entreprise un partenaire idéal de son accomplissement »* (Ndongmo, 2021 :35).

Cette attitude s'explique par le fait que les jeunes diplômés n'ont cognitivement accès au monde de l'emploi qu'à travers leurs représentations subjectives de ce monde, et donc leur interprétation de celui-ci. De même, cet accès est un accès cognitif objectif, déterminé par les représentations sociales dominantes de l'emploi, dans un environnement de grande précarité socioprofessionnelle. Les attitudes des jeunes face à l'emploi ne sont en effet compréhensibles qu'à partir du cadre interprétatif qui découle de la dynamique des interactions interindividuelles et non les politiques d'orientations professionnelles pensées par le politique en tant que technocrate. Ainsi, lorsqu'on explore les représentations de l'emploi par les jeunes diplômés (Noumbissie et Koum Ngomba, 2022), l'on relève que de nombreux jeunes se disent que la recherche d'emploi consiste en une action spontanée, qu'ils réduisent essentiellement au dépôt d'un dossier dans une entreprise quelconque.

Une telle précarité de perception du monde de l'emploi par les jeunes diplômés est aussi due au fait que pendant ceux-ci leurs longs parcours scolaire et universitaire, ils sont en coupés du monde professionnel. Au Cameroun en effet, les étudiants fréquentent presque tous les jours de la semaine. Cela est particulièrement valable pour les apprenants de BTS, DUT ou HND qui font cours 6 jours/7, par manque d'opportunités de job

étudiants. Pourtant, deux à trois jours de job par semaine, en alternance avec ses études, devraient permettre à un apprenant de se préparer ou de s'insérer progressivement. C'est cette structure du modèle de formation qui se reproduit dans leurs modes de pensée et les portent à des conduites pareilles. La culture des cours théoriques les coupe de la dynamique pratico pratique du marché de l'emploi. Ainsi, la dynamique pédagogique des écoles de formation est celle d'une subjectivité agissante (Touraine, 1995) de l'apprenante, en constante interaction symbolique avec un environnement socioculturel duquel elle émerge et sur lequel elle agit en retour et fait des diplômés des produits éducatifs en rupture avec le marché de l'emploi.

En décembre 2019, lors du colloque international sur les innovations et les changements organisationnels, tenu à Toulouse en France, lorsque nous présentons nos résultats de recherche sur les innovations de l'enseignement professionnel au Cameroun, la salle est toute ahurie. En fait, à la présentation du produit fini de l'enseignement professionnel au Cameroun, les collègues des autres pays se demandaient eux aussi comment une telle situation d'étrangeté au système économique peut être possible après tout un cursus de préparation à l'emploi. Les jeunes inscrits dans les parcours de formation professionnelle sont abandonnés à eux-mêmes au Cameroun, et cela participe à aggraver le chômage de cette catégorie particulièrement frappée par le chômage, comme le reconnaît Mbwassak : « La recrudescence du chômage des jeunes en général et des diplômés en particulier au Cameroun fait penser à la faiblesse d'un maillon de la chaîne de l'éducation. Le défaut d'accompagnement des jeunes par les CO dans l'élaboration progressive ou la consolidation des projets professionnels pertinents et réalistes peut être mis en cause. » (Mbwassak, 2022). C'est pourquoi « *Au Cameroun, l'efficacité des praticiens de l'orientation est remise en cause. ... La profession de CO ... fait l'objet d'a priori négatifs de la part de l'opinion publique qui estime que les conseillers font un travail que tout le monde peut faire* » (Mezo'o, 2019 :4).

Enfin, orienter peut également consister à favoriser l'accès de l'apprenant à des « groupes de références » (Lemay, 2007), par exemple des groupes de pairs avec des projets similaires, des milieux professionnels ou des rencontres avec des professionnels expérimentés, ou des professionnels en lien avec son projet. « *Ces rencontres contribuent à une projection en situation d'agir, à la mise en visibilité du plan d'action, à la confrontation de plans d'action entre pairs, et nourrissent une réflexion sur leur pertinence pour l'épanouissement personnel et la contribution envisagée à la société* » (Loisy et Carosin, 2017). Explorant cet axe, nous avons toujours été confrontés à des jeunes diplômés dont les seuls contacts avec les milieux professionnels de référence reste la petite proportion de professionnels qu'ils ont comme enseignants ou encore le stage académique qui leur donne l'opportunité de faire 1 à 3 mois en immixtion professionnelle. Quoi qu'il en soit, ces contacts, explorés dans nos investigations, se sont avérés également

précaires pour offrir la garantie d'une orientation professionnelle gage d'une meilleure employabilité aux portes de l'emploi.

## Conclusion

Ce travail s'est donné pour objectif d'analyser les relations entre les politiques et pratiques d'orientation professionnelle au sein des IPES de Douala et l'employabilité de leurs diplômés. Pour rendre compte de cette dynamique en cours, la méthode ethnographique a été mobilisée, et a porté sur l'observation, les focus groupes et les entretiens semi directifs avec un échantillon de 45 personnes représentant les différentes catégories d'acteurs concernés que le constructivisme social a permis ensuite d'analyser.

De ce fait, il a mis en exergue le paradoxe d'une jeunesse peu qualifiée face à l'emploi, malgré une floraison de politiques d'orientation professionnelle comme mécanisme de distribution sociale du travail, et de formation aux métiers dans les instituts de formation professionnelle enquêtés ici. Cette réalité nous a amené dès lors à interroger les pratiques d'orientation professionnelle destinées à optimiser l'employabilité des futurs diplômés de ces instituts. Les résultats obtenus de nos investigations ont révélé la précarité des pratiques d'orientation dans un système de formation peu professionnel ; ce qui permet de rendre compte de l'inadaptation des produits éducatifs sur le marché du travail, dans un système productif de plus en plus exigeant et restreint. En effet, l'un des plus grands problèmes du système éducatif camerounais est le culte du diplôme : l'école est essentiellement orientée vers la validation des matières pour décrocher ses diplômes. Ainsi, le système éducatif camerounais a longtemps été objet de nombreuses critiques qui le traitent d'être un système colonial, inapproprié, aliénant, etc. Quoi qu'il en soit, il pose un réel problème : celui de l'inéquation formation-emploi. Lorsqu'on met en place tout un cursus/circuit éducatif dans lequel l'enfant après le berceau et l'en sort 20 ans après pour le boulot, il devrait être mobilisé après pour faire ce à quoi il a été destiné. Pourtant, nous vivons au Cameroun un scandale éducatif tel que les enfants introduits dans le circuit en sortent plus tard totalement déboussolés. Cette prédominance du culte du diplôme fait que les apprenants ont compris la leçon et ne se contentent dans le cursus qu'à valider leurs cours mémorisés par cœur pour obtenir leurs diplômes avant de tout oublier le lendemain. Pourtant, il est impératif pour nos écoles de formation d'aider les apprenants à mieux s'orienter et à élaborer des projets professionnels réussis afin de faciliter leur insertion socioprofessionnelle, car *« étant donné la prégnance de ce domaine d'activité dans l'organisation de la société et de nos vies, donner du sens à son parcours professionnel, c'est en même temps, au moins en partie, donner du sens à son existence »* (Mary et Costalat-Founeau, 2014 : 2). C'est pourquoi il devient logique que la présente recherche débouche sur un certain nombre de propositions :

- La tutelle ministérielle des IPES devrait rendre plus systématique le suivi et la supervision des pratiques d'orientation professionnelle au sein des IPES, accompagnés des rapports annuels et des résolutions.
- Les IPES doivent impérativement mettre en place des services d'orientation professionnelle pour engager des conseiller d'orientation et faire le suivi des projets professionnels de leurs étudiants.
- Les étudiants devraient au cours de leur parcours universitaires bénéficier d'une évaluation périodique de leur employabilité, question de se rassurer qu'après obtention de leurs diplômes ils soient prêts pour l'emploi initialement choisi.

Fort de tout ceci, il peut être pertinent de conduire de nouvelles réflexions sur les liens entre l'orientation professionnelle et les pratiques apprenantes dans ces IPES de Douala-Cameroun.

## Références bibliographiques

- BAH, C. (2022), « Orientation scolaire et politiques de développement en Afrique : jalons pour une perspective éthique au Bénin », in Akofena, spécial n°09, Vol.2, P. 217-226.
- BERGER, P. et LUCKMANN, T. (2018), *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Collin.
- BERTRAND, J. (2011), « La vocation au croisement des espaces de socialisation. Étude sociologique de la formation des footballeurs professionnels », in Sociétés contemporaines, 2011/2, 82, p. 85-106.
- BLUMER, H. (1966), Sociological implication of the thought of Georges Herbert Mead », in American Journal of Sociology, 76, P.535-548.
- BOUDABBOUS, S. & MAALEJ, A. (2011), « Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'Enseignement Supérieur », in La Revue des Sciences de Gestion, 5 (n° 251), P.107-114.
- Cameroun, (1998), *Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation*.
- Cameroun, (1998), *Loi n°98/004 du 4 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun*.
- CHARLOT, B. et FIGEAT, M. (1985), *Histoire de la formation des ouvriers*. Paris, Minerve.
- DANVERS, F. (1988), *Le Conseil en orientation en France*. Paris, EAP.
- DIETRICH, A. (2013), « Employabilité », in Postel N et Sobel R, *Dictionnaire critique de la RSE*, Lille, Presse Universitaire du Septentrion.
- DRISS, E. & AHADJI, K. (2021), « Orientation scolaire et développement : effets des pratiques d'orientation sur la qualité des parcours scolaires des élèves », in Revue Jousour, P. 8-9.
- DUPONT, P. & GONZALEZ, M. P. (1996), « Pour une meilleure compréhension des termes en orientation », in Cahiers de la recherche en éducation, 3(1), P.15-34.
- EBERSOLD, (2001), *La Naissance de l'inemployable, ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

- GAZIER, B. (1999), *Employability: Concepts and Policies*, Report 1998, Institute for Applied Socio-Economics, Berlin.
- GONNET, A. (2020), *Des orientations au travail : une sociologie de la construction sociale des parcours, des expériences et des qualités professionnelles dans le cadre du bilan de compétences*, Thèse de Doctorat en Sociologie, soutenu à HESAM Université.
- GUICHARD, J. & HUTEAU, M. (2006), *Psychologie de l'orientation* (2e éd. augmentée).
- GUICHARD, J. & HUTEAU, M. (2022), *Orientation et insertion professionnelle*, Paris, Dunod.
- HERNANDEZ. L, (2016), « Programmes de développement des compétences sociales et d'insertion professionnelle chez les étudiant.e.s : efficacité et limites », in *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/3 | 2016, mis en ligne le 01 septembre 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL: <http://journals.openedition.org/osp/5026>; DOI: <https://doi.org/10.4000/osp.5026>
- HUTEAU, M. & LAUTREY, J. (1979), « Les origines et la naissance du mouvement d'orientation », in *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 8, P.3-43.
- Institut National des Statistiques, (2022), troisième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (eesi3), P.77-78).
- LE BRETON, D. (2004), « L'interactionnisme symbolique », Paris, PUF, coll. « Quadrige Manuels », 249 p.
- MARY, G. et COSTALAT-FOUNEAU, A.-M. (2014), « Projet professionnel et dynamique identitaire : Une approche socioconstructiviste », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 43/1 | 2014, mis en ligne le 07 mars 2017, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4259> ; DOI : 10.4000/osp.4259.
- MBWASSAK, R. (2022), « Pratique des activités d'orientation-conseil et projet professionnel de l'élève au Cameroun », in *Les Cahiers du CERFEE*, 65.
- NDONGMO, B.M. (2021), *Guide de l'insertion socioprofessionnelle*, Douala, Editions d'Educ-Pro.
- NOUMBISSIE, C.D., KOUM NGOMBA, J. (2022), « Représentations du chômage et stratégies d'autorégulation pour la recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur camerounais », in *Initio*, 10(2), P.40-55.
- OCDE, (2003), *Orientation professionnelle : nouvelles pistes de réflexion, Analyse des politiques d'éducation*, Paris.