

EVALUATION DE L'EFFICACITE EXTERNE DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE PAR LES DIPLOMES AYANT UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Oumou DIALLO
Félicité ROAMBA

Université Norbert ZONGO, Burkina Faso.
oumoudiallo1609@yahoo.fr

Résumé

Le Burkina Faso, à l'instar des autres pays africains en développement, accorde une place prépondérante à l'enseignement supérieur dans sa stratégie de développement. La vision de ses décideurs politiques est d'évoluer vers l'économie du savoir. Toutefois, il apparaît qu'une proportion importante d'étudiants ressort des universités avec de faibles compétences professionnelles. Cette contribution évalue l'efficacité externe de la formation universitaire par les diplômés ayant une expérience professionnelle. Au total 80 diplômés issus des universités Joseph KI-ZERBO, Norbert ZONGO et Thomas SANKARA ont pris part à l'étude. Les résultats par questionnaire révèlent l'existence d'un décalage entre la formation universitaire et les besoins des diplômés en termes de compétences professionnelles. Ils sont peu satisfaits de la qualité de cette formation car ils estiment qu'ils n'ont pas acquis suffisamment de compétences pour accomplir les exigences de leur emploi. On note également un décalage entre leur niveau d'étude et les emplois qu'ils occupent. En outre, les compétences prônées à l'université ne sont pas les plus utiles en milieu professionnel.

Mots clés : *Evaluation-Efficacité -université-emploi-compétences.*

Abstract

Burkina Faso, like other African developing countries, attaches a prominent place to higher education in its development strategy. The vision of its policy makers is to move towards the knowledge economy. However, it appears that a significant proportion of students come out of universities with low professional skills. This contribution evaluates the external effectiveness of university education by graduates with professional experience. A total of 80 graduates from Joseph KI-ZERBO, Norbert ZONGO and Thomas SANKARA universities took part in the study. The questionnaire results reveal a mismatch between university education and graduates' needs in terms of professional skills. They are dissatisfied with the quality of this training because they feel that they have not acquired enough skills to meet the requirements of their job. There is also a mismatch between their level of education and the jobs they hold. In addition, the skills advocated at university are not the most useful in the workplace.

Keywords: *Evaluation-quality-university-employment-skills.*

Introduction

Ces dernières décennies, on assiste à un accroissement de la demande en enseignement supérieur au Burkina Faso, corolaire de la dynamique démographique de la population, des politiques d'expansion de l'éducation de base, notamment des politiques de l'Éducation pour tous (Wayack-Pambè et al., 2021) et des efforts des organismes internationaux dans la promotion de l'éducation en Afrique. Entre 2011 et 2021, les effectifs d'étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur sont passés de 68 894 à 190 218, soit un rythme d'accroissement moyen annuel de 11,9% (Tableau de Bord de l'enseignement Supérieur, 2021). Cependant, cette massification non compensée par une augmentation conséquente du budget alloué au secteur a largement contribué à la dégradation des conditions d'étude et par ricochet à la baisse de la qualité de l'enseignement. Pour compenser les déficits en infrastructures d'accueils et décongestionner les facultés, les universités ont dû adopter une pédagogie de masse. Or, dans un mouvement mondial en constante mutation, où le marché de l'emploi appelle à un nouveau modèle d'apprentissage, les actions pédagogiques traditionnelles mises en avant suscitent des inquiétudes liées à la qualité de la formation dispensée dans les universités publiques burkinabè. Chaque année, des milliers de diplômés du supérieur rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. En 2015, le chômage des diplômés du supérieur était de 23,4% alors qu'il est de 1,8% pour les jeunes sans niveau. Cette situation est en partie due au fait que le système éducatif burkinabè est beaucoup plus orienté vers un enseignement qui ne prépare pas directement à l'emploi (Bakouan et al., 2021). À la sortie de ce système éducatif, les jeunes diplômés ont la plupart du temps un degré d'employabilité très faible. Il leur faut passer des stages ou repartir dans des écoles de formation professionnelle pour acquérir des compétences pratiques. Ainsi, pour faire face aux nouveaux enjeux du marché de l'emploi, il est impérieux d'aller au-delà des compétences disciplinaires pour développer, chez les étudiants, des compétences professionnelles et transversales (OCDE, 2019) ; d'autant plus le XXI^e siècle ne se contente plus de valoriser de ce que l'on sait, mais plutôt ce que l'on peut faire avec ce que l'on sait (Charbonnier et Gouédard, 2020). Sous d'autres aspects, la formation universitaire a intégré une approche par les compétences à travers la mise au point de référentiels de compétences (OCDE, 2019) et l'identification des besoins des entreprises. En France

et au Canada par exemple, les universités collaborent avec les entreprises pour identifier les compétences à développer dans le cadre de la formation supérieure (Johnson et al., 2021). En revanche, au Burkina Faso de telles initiatives ne sont pas encore soutenues, toutefois la quête de la qualité dans la formation universitaire est au cœur des débats scientifiques et politiques. Cela est motivé par l'importance accordée à l'enseignement supérieur considéré comme moteur de la croissance économique.

Mais quelles informations disposons-nous sur la qualité de la formation dispensée dans les universités burkinabè ? Autrement dit, que savons-nous de l'adéquation entre la formation dispensée dans les universités burkinabè et les besoins des employeurs en termes de compétences attendues ? S'il est vrai que l'évaluation est au cœur de la formation universitaire, l'évaluation de cette formation est peu pratiquée. C'est à juste titre qu'Herberman (1975) affirme que les universitaires ont tendance à tout étudier sauf leur propre fonctionnement. Cette contribution ambitionne combler ce manque. Elle vise à évaluer la pertinence de la formation universitaire dans le milieu professionnel en se basant sur la perception des diplômés ayant une expérience professionnelle.

1. De l'évaluation de la qualité des systèmes d'éducation

Les analystes des systèmes d'éducation parlent d'efficacité et d'efficience pour évaluer la qualité de celui-ci (Sall, 1996 ; Sall et De Ketele, 1997). L'efficacité se définit comme le degré de réalisation des objectifs d'un programme, traduit par le rapport entre les résultats obtenus sur les objectifs visés (Gérard, 2001). Il est important de distinguer l'efficacité interne et l'efficacité externe. L'efficacité interne prend en compte les produits ou les effets internes au système. Elle peut être perçue à travers le nombre de réussite, d'abandon, de redoublement mais aussi à en comparant les profils de compétences atteints à la sortie par rapport à ceux d'entrée, le nombre de redoublement par rapport à l'effectif d'une cohorte. Tandis que l'efficacité externe s'intéresse aux effets observés en dehors du système éducatif mais engendrés par celui-ci. Parler d'efficacité externe invite à se demander si les compétences développées par le système sont utiles pour l'individu et si celui-ci est en mesure de développer sa personnalité dans les dimensions cognitive, affective, psychomotrice ou relationnelle.

A côté du concept d'efficacité, l'évaluation des systèmes éducatifs s'intéresse également aux rapports entre les résultats obtenus et les ressources financières, matérielles et humaines mobilisées pour les obtenir (Valléan, 2004). On parle dans ce cas de l'efficacité de la formation. Un système d'éducation est dit efficace lorsqu'il réalise des résultats satisfaisants avec peu de ressources.

Cette contribution est donc une étude de l'efficacité externe de la formation universitaire dans la mesure où elle cherche à savoir dans quelle mesure la formation reçue est pertinente dans le milieu professionnel. En ce sens, l'efficacité externe de la formation pose la question de la pertinence qui, est entendue comme les bénéfices réels tirés des études. La pertinence d'une formation renvoie à la portée de cette formation en fonction des bénéfices réels, c'est-à-dire « la conformité des connaissances, des qualifications et des compétences acquises par rapport aux connaissances et aux savoir-faire disponibles d'une part, et par rapport aux besoins du monde du travail, d'autre part » (Sall, 1996 :102). La pertinence se mesure grâce à des indicateurs dont : le nombre de formés en rapport avec les besoins en nombres du marché ; la nature des formations en rapport avec les besoins du marché ; les compétences acquises par rapport à celles qui sont attendues par le marché ; et la préparation au marché de l'emploi.

Pour évaluer la pertinence d'une formation, il est nécessaire de clarifier le concept de compétence.

2. Du concept de compétence

La notion de compétence a d'abord fait son apparition dans le monde de l'entreprise avant de s'imposer en sciences de l'éducation autour des années 1980. La motivation d'organiser les apprentissages par compétences résulte de constats qui interpellent la pertinence des connaissances enseignées. Il ressort des analyses que les apprentissages scolaires sont superficiels et que les sortants du système scolaire sont incapables de mobiliser leurs acquis dans des situations concrètes. D'où la nécessité de réorganiser les curricula afin que chaque apprenant acquière les compétences essentielles à une insertion professionnelle réussie. Mais qu'est-ce qu'une compétence ? En effet, différentes définitions du concept de compétence cohabitent. Toutefois, un consensus se dégage sur le fait qu'elle résulte d'une mobilisation de ressources dans des situations réelles de la vie courante ou

professionnelle. Selon Romainville (1998), la compétence est un ensemble intégré et fonctionnel de savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir qui permettront, face à une catégorie de situations, de s'adapter, de résoudre des problèmes et de réaliser des projets. Dans le même registre Paquay (2002) définit la compétence comme le fait de mobiliser des ressources de tous ordres (savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir) nécessaire pour réaliser une tâche et résoudre des problèmes dans un domaine déterminé. Pour Tardif (2006), c'est un savoir agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources interne et externes à l'intérieur d'une famille de situation. On retrouve cette définition chez Perrenoud (2011), pour qui la compétence renvoie à la capacité d'agir efficacement dans une famille de situations. Toutes ces définitions se recoupent et montrent que la compétence n'est pas que de la connaissance, elle implique la mobilisation et le transfert de cette connaissance vers une situation-problème. Par exemple, un mécanicien d'automobile doit avoir appris des éléments de mécanique, de pneumatique et d'électronique mais il n'est considéré comme compétent que s'il est capable d'utiliser toutes ces connaissances pour détecter et réparer la panne de voiture. Dans cet article, un diplômé compétent est celui-là qui sait utiliser à bon escient les connaissances et attitudes qu'il a acquises lors de sa formation universitaire dans une situation professionnelle.

3. Hypothèses de recherche

Cette étude a pour objectif d'évaluer la pertinence de la formation universitaire dans le milieu professionnel en se basant sur la perception des diplômés ayant une expérience professionnelle. Il s'agit d'évaluer la perception des diplômés sur l'utilité de la formation universitaire sur le plan professionnel, d'estimer leur perception sur la concordance entre leur formation universitaire et les emplois qu'ils occupent et de mesurer leur perception sur la concordance entre les compétences évaluées à l'université et les compétences jugées utiles au plan professionnel. Pour cela, trois postulats qui constituent le fil conducteur de la démarche méthodologique ont été posés. On suppose donc (1) que la formation universitaire au Burkina Faso est peu utile sur le plan professionnel, (2) que les emplois occupés par les diplômés ne correspondent pas à leur formation initiale (3) et que les compétences évaluées à l'université ne correspondent pas à celles jugées utiles en milieu professionnel.

4. Méthodologie

Nous avons collecté les données auprès des diplômés provenant de trois universités publiques du Burkina Faso : il s'agit des universités Joseph KI-ZERBO, Norbert ZONGO et Thomas SANKARA. Trois conditions essentielles étaient à remplir pour prendre part à l'étude : être issu d'une université publique du Burkina Faso, obtenir au moins une licence dans sa spécialité et être un employé du secteur privé. Nous avons ciblé les diplômés employés dans le secteur privé car, contrairement à ceux de la fonction publique, ils ne reçoivent pas de formation professionnelle avant leur entrée dans le métier. Sur la base de ces critères, nous avons retenu 80 participants indépendamment du genre : 32 diplômés de l'université Joseph KI-ZERBO, 29 diplômés de l'université Norbert ZONGO et 21 diplômés de l'université Thomas SANKARA. Ils sont issus des filières de formation en Sciences économiques et gestion, Droit, Sociologie, Psychologie et Art et communication. En raison de leur disparité, ils ont été sélectionnés suivant la technique de boule de neige. Cette technique permet de toucher les personnes présentant les mêmes caractéristiques que nous souhaitons analyser (Gauthier, 2010).

La collecte des données est construite autour d'une approche quantitative. Elle a consisté à l'utilisation d'un questionnaire comprenant des questions à échelle d'évaluation pour quantifier la perception des diplômés. Ensuite, les questions ouvertes ont permis de relever les raisons de leur appréciation. Le questionnaire a porté sur quatre thématiques : l'utilité de la formation universitaire, les types d'emplois occupés, les compétences universitaires évaluées à l'université et les compétences jugées utiles pour l'insertion professionnelle. La liste de compétences proposée aux diplômés est extraite des travaux de Romainville (2002) et Boussada et De Ketele (2008). Le questionnaire a été testé auprès de cinq diplômés pour voir si les questions étaient bien comprises. A la fin du test, nous n'avons enregistré aucune incompréhension, ce qui a prévalu la validation de l'outil. Les données collectées ont été analysées avec le logiciel Excel.

5. Résultats

Les données recueillies ont subi un traitement statistique afin de les rendre intelligibles.

5.1. Satisfaction des diplômés vis à vis de la formation universitaire

Nous avons relevé le degré de satisfaction des diplômés en situation d'emploi à l'égard de la formation universitaire. Le tableau ci-dessus montre que plus de la moitié (67,50%) des répondants ne sont pas satisfaits de la formation qu'ils ont reçu à l'université. En croisant les données de l'insatisfaction aux filières de formation des répondants, il ressort qu'elle est présente dans toutes les filières. Puis, lorsqu'on s'intéresse aux motifs de cette insatisfaction, la première réponse qui saute aux yeux c'est le caractère théorique de la formation. Ensuite, ils énumèrent les retards académiques. La troisième source d'insatisfaction réside dans le mode d'organisation des évaluations, qui la plupart du temps, sont regroupées en fin d'année, occasionnant ainsi du stress chez les étudiants. En dernier lieu, ils dénoncent les évaluations de types QCM qui, d'après eux, ne permettent pas de mesurer les compétences de l'étudiant dans la matière. Toutefois quelques répondants (6,25%) disent être entièrement satisfait de la formation.

Tableau 1 : Degré de satisfaction de la formation universitaire dans la préparation de l'emploi occupé

Degré de satisfaction	Pas du tout satisfait		Peu satisfait		Assez satisfait		Tout à fait satisfait	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Vis-à-vis de la formation universitaire et l'emploi occupé	16	20%	38	47,50%	21	26,25%	5	6,25

Source : Enquête de terrain, octobre 2022

5.2. Opinion des diplômés sur le caractère plus ou moins suffisant des compétences acquises à l'université

L'analyse de l'opinion des diplômés sur le caractère plus ou moins suffisant des compétences acquises à l'université montre que les pourcentages d'insuffisance dominent largement les pourcentages de suffisance. En effet, 63,25% des répondants ont déclaré que les compétences acquises à la sortie de l'université n'ont pas suffi pour exercer pleinement leur emploi. Certains ont dû passer des stages pour acquérir des compétences professionnelles et d'autres ont appris sur le

tas. La réponse de l'enquête O. A. est assez démonstrative : « Les enseignements reçus à l'université n'ont pas suffi pour exercer mes fonctions parce que les activités sont différentes. Il est vrai que ce qu'on fait à l'université est important mais c'est différent du monde de l'emploi. »

Tableau 2 : Caractère plus ou moins suffisant des compétences acquises à l'université

Caractère plus ou moins suffisant	Pas du tout		Peu		Assez		Tout à fait	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Des compétences acquises à l'université	12	15 %	41	51,25 %	27	33,75 %	00	00 %

Source : Enquête de terrain, octobre 2022

5.3. Opinion des diplômés sur l'utilité de la formation universitaire dans l'obtention d'un emploi

Sur la question de l'importance de la formation universitaire pour l'insertion professionnelle, les données de l'enquête montrent globalement que les répondants ont une bonne perception de l'utilité de la formation dans la recherche de l'emploi. Plus des trois quarts des répondants estiment qu'il est plus facile de trouver un emploi lorsqu'on a un diplôme universitaire. Cela porte à croire que le diplôme a encore une forte emprise dans la recherche de l'emploi.

Tableau 3 : Importance de la formation universitaire pour l'insertion professionnelle

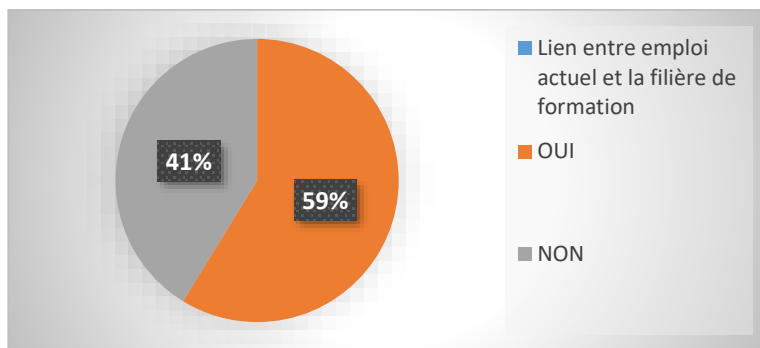
Degré d'utilité	Pas du tout		Peu		Assez		Tout	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
De la formation universitaire pour l'insertion professionnelle	00	00 %	17	21,25 %	27	33,75 %	36	45 %

Source : Enquête terrain, octobre 2022

5.4. Le lien entre l'emploi actuel et la filière de formation

Le questionnaire abordait le lien entre l'emploi actuel et la filière de formation des diplômés. Il en ressort que 41% des répondants exercent des emplois qui ne se sont pas en lien direct avec leur spécialisation. On en déduit que la rareté des emplois qualifiés oblige les diplômés à postuler aux offres qui ne correspondent pas à leur profil. A long terme, cette situation pourrait compromettre leur évolution dans la carrière.

Graphique1 : Le lien entre l'emploi actuel et la filière de formation

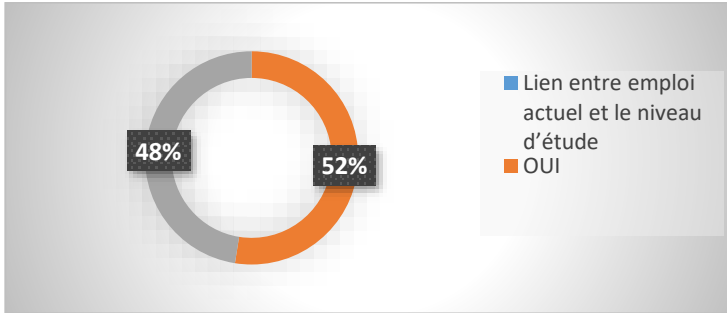


Source : Enquête terrain, octobre 2022

5.6 Le lien entre l'emploi actuel et le niveau d'étude

A la question de la concordance entre l'emploi occupé et le plus grand diplôme, les données de l'enquête montrent que 52% des répondants occupent des postes qui valorisent leur niveau d'étude tandis que 48 % sont dans des emplois inférieurs à leur niveau d'étude. Une analyse croisée entre le lien entre l'emploi actuel, le niveau d'étude et l'importance de la formation universitaire montre que même les diplômés dont l'emploi ne valorise pas le niveau d'étude reconnaissent l'importance de la formation universitaire.

Graphique 2 : Le lien entre l'emploi actuel et le niveau d'étude



Source : Enquête terrain, octobre 2022

5.6. Opinion des diplômés sur les compétences les plus évaluées à l'université

Nous avons voulu connaître l'opinion des diplômés sur les compétences les plus évaluées à l'universités sur une série de 11 compétences disciplinaires et transversales susceptibles d'être enseignées à l'université. D'après les résultats consignés dans le tableau ci-dessus, trois compétences apparaissent très évaluées à l'université. Il s'agit de la capacité de restitution d'un contenu (assez évaluée 7,5%, tout à fait évaluée 92,5%), de la capacité à travailler en équipe (assez évaluée 53,75%, tout à fait évaluée 46,25%) et de la capacité d'application de méthodes (assez évaluée 52,5%, tout à fait évaluée 31,25%). Au rebours la créativité et la capacité à rédiger des documents officiels, des rapports, des essais, lettre ne sont pas du tout évaluées à l'université pour plus de la moitié des répondants.

Tableau 4 : Opinion des diplômés sur les compétences les plus évaluées à l'université

Fréquence d'évaluation des compétences à l'université	Pas du tout	Peu	Assez	Tout à fait
Capacité de restitution d'un contenu	00%	00%	7,5%	92,5%
Capacité d'application de méthodes	00%	16,25%	52,5%	31,25%
Capacité d'abstraction, d'analyse, de synthèse	00%	48,75%	40%	11,25%
Capacité à mobiliser ses connaissances pour	8,75%	51,25%	40%	00%

identifier, poser et résoudre un problème				
Créativité	77,5%	02,5%	20%	00%
Capacité de réalisation d'un projet	25%	47,5%	21,25%	6,25%
Capacité à rédiger des documents officiels, des rapports, des essais, lettre	60%	31,25%	8,75%	00%
Capacité à argumenter en public (oral)	17,5	46,25%	36,25%	%00%
Compétences informatiques	00%	75%	17,5%	7,5%
Capacité de persuasion	10%	65%	35%	00%
Capacité à travailler en équipe	00%	00%	53,75%	46,25%

Source : Enquête terrain, octobre 2022

5.7. Opinion des diplômés sur les compétences les utiles pour l'insertion professionnelle

L'évaluation des diplômés a également consisté à identifier les compétences les plus utiles pour l'insertion professionnelle sur la même liste de compétences susceptibles d'être enseignées à l'université. Selon les résultats obtenus, les compétences les plus utiles pour l'insertion professionnelle sont : la capacité à rédiger des documents officiels des rapports, des essais 100%, la créativité 100%, la capacité à argumenter en public (oral) 100% et la capacité de persuasion 100%. On note par ailleurs que parmi les trois compétences les plus évaluées à l'université, deux compétences apparaissent moins utiles pour l'insertion professionnelle. Il s'agit de la capacité de restitution d'un contenu (pas du tout utile 53,75%, peu utile 38,75%) et de la capacité d'application de méthode (pas du tout 12,5%, peu utile 43,75%).

Tableau 5 : Opinion des diplômés sur les compétences les utiles pour l'insertion professionnelle

Les compétences les plus utiles sur le plan professionnel	Pas du tout	Peu	Assez	Tout à fait
Capacité de restitution d'un contenu	53,75%	38,75%	07,5%	00%
Capacité d'application de méthodes	12,5%	43,75%	36,25%	7,5%

Capacité d'abstraction, d'analyse, de synthèse	00%	00%	31,25%	68,75%
Capacité à mobiliser ses connaissances pour identifier, poser et résoudre un problème	00%	00%	13,75%	86,25%
Créativité	00%	00%	00%	100%
Capacité de réalisation d'un projet	00%	23,75%	31,25%	45%
Capacité à rédiger des documents officiels, des rapports, des essais, lettre	00%	00%	00%	100%
Capacité à argumenter en public (oral)	00%	00%	00%	100%
Compétences informatiques	00%	00%	27,5%	72,5%
Capacité de persuasion	00%	00%	00%	100%
Capacité à travailler en équipe	00%	00%	00%	100%

Source : Enquête terrain, octobre 2022

6. Discussion

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent qu'il y a un décalage entre la formation universitaire et les besoins des diplômés (d'Akakpo-Numado, Compaoré et Sanogo, 2020), ce qui corroborent nos hypothèses de départ.

La première hypothèse postulait que la formation universitaire au Burkina Faso est peu utile. Les résultats auxquels nous sommes parvenus montrent que 67,50% des répondants ne sont pas satisfaits de l'apport de la formation universitaire dans les emplois qu'ils occupent et 63,25% ont estimé que les compétences qu'ils ont acquises à la sortie de l'université n'ont pas suffi pour exercer pleinement leur emploi. A ce sujet, une étude de la banque Royal du Canada (2018), a relevé que de nombreuses universités sont encore des usines de diplômés où les enseignements se focalisent sur l'acquisition de connaissances plutôt que sur le développement d'aptitude. D'un point de vue plus subjectif, ces résultats posent le problème de la distance des études générales par rapport au marché du travail (Godet, 1993). Nous sommes parvenues donc à la conclusion que les universités burkinabè devraient mettre l'accent sur les filières professionnalisantes. Toutefois, en dépit de l'insatisfaction des diplômés vis-à-vis de la pertinence de la formation

universitaire, ils estiment qu'elle est assez utile (33,75%) voire tout à fait utile (45%) pour l'insertion professionnelle. Ce qui porte à dire que la première hypothèse n'est pas vérifiée. Même si la formation universitaire ne garantit pas un emploi à la fin, elle reste un passeport de plus en plus nécessaire pour prétendre à un emploi qualifié. Pour Rhun et Pollet (2011), en cas de surabondance de la main œuvre, le fait d'être diplômé et le niveau du diplôme jouent un rôle déterminant sur l'insertion professionnelle en début de carrière.

La seconde hypothèse postulait que les emplois occupés par les diplômés ne correspondent pas à leur formation initiale. Cette hypothèse est partiellement vérifiée dans la mesure où 41% des répondants exercent des emplois qui ne se sont pas en lien direct avec leur spécialisation et 48 % d'entre eux occupent des emplois inférieurs à leur niveau d'étude, ce qui rejoint les conclusions de Calmand et Epiphane (2012) qui ont montré que les diplômés de licence d'étude générale ont le sentiment d'être employés en dessous de leur niveau d'étude par rapport aux diplômés de licence d'étude professionnelle. Ce phénomène résulte de l'augmentation du nombre de diplômés qui, par ricochet entraîne un surplus de personnes à haut niveau de diplôme (Vimont 1995 cité par Crozet et Morgand, 2021 : 32). Pourtant cette augmentation du nombre de diplômés du supérieur n'est pas toujours suivie d'un accroissement du nombre d'emplois qualifiés.

La troisième hypothèse postulait que les compétences évaluées à l'université ne correspondent pas à celles jugées utiles en milieu professionnel. Nos résultats confirment cette hypothèse. Il apparaît que les compétences les plus fréquemment évaluées sont : la capacité de restitution d'un contenu (assez évaluée 7,5%, tout à fait évaluée 92,5%), de la capacité à travailler en équipe (assez évaluée 53,75%, tout à fait évaluée 46,25%) et de la capacité d'application de méthodes (assez évaluée 52,5%, tout à fait évaluée 31,25%). Puis, les compétences les plus utiles pour l'insertion professionnelle sont : la capacité à rédiger des documents officiels des rapports, des essais 100%, la créativité 100%, la capacité à argumenter en public (oral) 100% et la capacité de persuasion 100%. Cependant, parmi les trois compétences les plus évaluées à l'université, deux compétences apparaissent moins utiles pour l'insertion professionnelle (capacité de restitution d'un contenu et la capacité d'application de méthode). De même, deux des compétences les plus utiles pour l'insertion professionnelle (la créativité et la capacité à rédiger des documents officiels, des rapports) ne sont pas du tout évaluées à

l'université pour plus de la moitié des répondants. L'UNESCO (2012) identifie un ensemble de compétences qui facilitent l'employabilité. Il s'agit de : « ...la capacité à résoudre des problèmes, à communiquer efficacement des idées et des informations, à faire preuve de créativité, de leadership et de conscience professionnelle, ainsi que d'esprit d'entreprise. » (AUF, 2021 : 3). Ces compétences rejoignent celles identifiées par nos répondants.

En effet, s'il est vrai que l'un des critères de l'efficacité de la formation universitaire réside dans l'employabilité des diplômés (Akpe, 2014) alors, les universités doivent mettre l'accent sur l'acquisition des compétences professionnelles et transférables. Les analyses de l'UNESCO (2014) et l'OCDE (2020) s'inscrivent dans cette dynamique.

Conclusion

Nous nous sommes intéressées, dans cette étude, au point de vue des diplômés sur l'efficacité externe de la formation universitaire. L'objectif était de tenter d'évaluer la pertinence de la formation universitaire sur le plan professionnel. Il ressort que plus de la moitié des répondants ne sont pas satisfaits de l'apport de la formation universitaire dans les emplois qu'ils occupent et estiment que les compétences qu'ils ont acquises à la sortie de l'université n'ont pas suffi pour exercer pleinement leur emploi. Toutefois, en dépit de cette insatisfaction, ils pensent que la formation universitaire est utile pour l'insertion professionnelle. Il apparaît également que près de la moitié des emplois occupés par les diplômés ne se sont pas en lien direct avec leur spécialisation. De plus, ils occupent des emplois inférieurs à leur niveau d'étude. Enfin, les compétences les plus évaluées à l'université ne correspondent pas aux compétences les plus utiles en milieu professionnel. Partant de ces résultats, quelques recommandations peuvent être proposées en vue d'alimenter la réflexion des preneurs de décision. Il s'agit notamment de : Réviser les programmes d'enseignement dans les différentes filières afin d'intégrer des compétences liées à l'employabilité. Ces compétences doivent être spécifiées comme résultats à attendre dans les programmes d'étude. Ensuite, offrir aux étudiants une formation qui alterne théorie et pratique afin de favoriser l'immersion des étudiants dans le monde professionnel et la transférabilité des compétences acquises dans des milieux professionnels. Cela pourrait se concrétiser en rendant le stage obligatoire dans toutes les filières de formation à partir d'un certain

niveau. Enfin, renforcer le volume horaire consacré aux travaux pratiques afin de favoriser l'acquisition des compétences pratiques.

Bibliographie

Akakpo-Mumado, Sena., Compaoré, Maxime R.A. et Sanogo, Mamadou (2020). « Analyse des difficultés ressenties par les Diplômés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) du Burkina Faso ». *Akofena Spécial* n°3, 425-444.

Banque royale du Canada (2018). « Humains recherchés. Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations ».

Boussada, Hallouma et De Ketele, Jean-Marie (2008). « L'évaluation de la qualité de la formation et du système d'évaluation universitaire : Le point de vue des diplômés ». *Avaliação, Campinas ; Sorocaba, SP*, 13 (1), 39-61.

Calmand, Julien et Epiphane, Dominique (2012). « L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autre ». *Revue française de sciences sociales*, 11-28

Crozet, Paul et Morgand, Audrey (2021/3). « La thématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, facteur d'évolution du management universitaire ? Les paradoxes d'une injonction ». *Gestion et management public*, 9 (3), 29-46

Gérard, François-Marie (2001). « L'évaluation de la qualité des systèmes de formation ». *Mesure et évaluation en éducation*, 24(2-3), 53-77.

Lafontaine, Dominique et Simon, Marielle (2008). « Évaluation des systèmes éducatifs ». *Mesure et évaluation en éducation*, 31(3), 95-123.
<https://doi.org/10.7202/1024967ar>

OCDE (2019), *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences : Des compétences pour construire un avenir meilleur*. Paris : OCDE.

Paquay, Leopold (2002). « L'évaluation des compétences : nécessité, facettes, questionnements ». In Paquay, Ghislain. Cartier, Luc Collès et Anne-Marie. Huynen (dir). *L'évaluation des compétences chez les apprenants* (p. 107-116). Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain.

Plassard, Jean-Michel (2015). « La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation ». *Revue française de pédagogie*, 192, 49-60.

Perrenoud, Philippe (1998). « La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception ». *Pédagogie collégiale*, 11(4), 16-22.

- Rapport de l'Agence Universitaire de la Francophonie.** (2021). *L'employabilité dans la formation universitaire en français dans les Amériques*, SOCIUS recherche et conseils.
- Romainville, Marc** (2002). *L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement universitaire*. Rapport établi à la demande du haut conseil de l'évaluation de l'école.
- Sall, Hamidou Nacuzon. et De Ketele, Jean-Marie** (1997). « L'évaluation des rendements des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité et d'équité ». *Mesure et évaluation*, 19 (3), p.119-142.
- UNESCO** (2012). *Jeunes et compétences : l'éducation au travail*. Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous, Paris.
- Valléan, Tindaogo Féli** (2004). *De la qualité de l'enseignement supérieur. Que deviennent les diplômés de l'université de Ouagadougou (Burkina Faso)*. Thèse de doctorat, université Cheikh Anta Diop, Sénégal.
- Wayack-Pambè, Madeleine., Moguérou, Laure., Goudiaby, Jean-Alain. et Guissou, Sibi** (2021). « Évaluer les progrès de l'enseignement supérieur au Burkina Faso et au Sénégal à partir des données d'enquêtes ménages et des recensements : démarche, enjeux et pertinence ». *Working paper n°17*.
- Weisser, Marc., Gangloff-Ziegler, Christine et Hermann, Hélène** (2014). « Perception de la qualité d'une formation universitaire par les étudiants : étude comparative selon le mode d'orientation et l'ancienneté dans le cursus ». *Mesure et évaluation en éducation*, 37(1), 83–108.