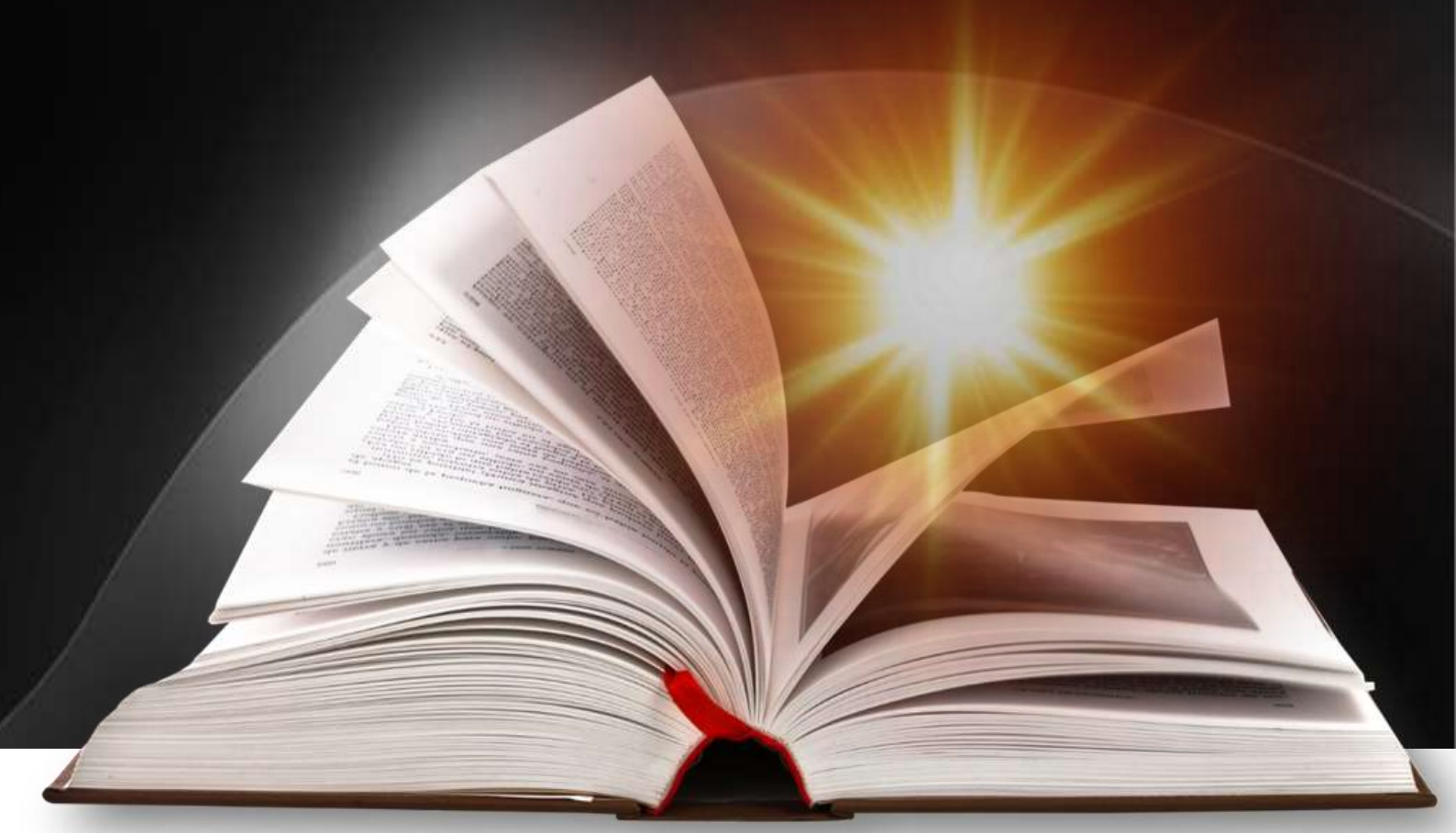
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 3, n°2, Mai - Août 2024

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Compétences douces et insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises de la ville de Garoua (Cameroun)

[Soft skills and professional integration of higher education graduates in companies in the city of Garoua (Cameroon)]

Dimissia Germaine Mahina
Université de Maroua/Cameroun
Email : dimissiagermaine409@gmail.com

ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)
ISSN : 2790-6248
e-ISSN : 2790-6256
© Editions Lumumba - APANAEFJ
Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010
du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont repértoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, OpenEdition Books, la plateforme Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

- Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre
Prix du numéro : 30 USD
Abonnement annuel : 100 USD
Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :
@editionslumumba | @afriscience

Imprimé en République Démocratique du Congo

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec un immense enthousiasme et une profonde conviction que nous vous invitons à explorer cet espace de réflexion, où la richesse de l'ingéniosité africaine se marie harmonieusement avec l'excellence académique, donnant naissance à une véritable symphonie de savoirs et d'innovations. Alors que le monde fait face à des défis multiples et complexes, la Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) se distingue comme un phare, éclairant les horizons inexplorés de la pensée africaine et universelle.

Nous vous convions à un voyage intellectuel unique, un périple au cœur de la créativité, de la réflexion et de l'engagement, où chaque page s'ouvre sur un monde en constante transformation. Dans cet espace de partage, les idées naissent souvent dans des contextes de résilience, de diversité et d'espoir, et elles y sont célébrées. Ces idées ne se contentent pas d'être le reflet des réalités africaines ; elles sont également le pont qui relie les cultures, reliant le local au global, le particulier à l'universel.

Dans ce numéro, les contributeurs mettent en lumière non seulement la science et l'innovation, mais aussi l'esprit de collaboration et de partage qui caractérise notre communauté de penseurs et de chercheurs venus de tous horizons. Ici, la rigueur scientifique se marie avec la passion, créant un espace vibrant où les voix des scientifiques résonnent, portées par l'engagement de ceux et celles qui œuvrent pour la transformation des sociétés. Les travaux présentés sont autant de témoignages d'un monde en perpétuelle évolution, où les perspectives croisées favorisent une compréhension plus profonde et plus nuancée des enjeux actuels.

À travers les pages de cette revue, le continent africain se dévoile dans toute sa complexité et sa diversité. Trop souvent perçu sous des prismes réducteurs, l'Afrique révèle ici ses multiples facettes, offrant ainsi un regard neuf et éclairant sur ses réalités. Chaque article,

chaque étude est une invitation à repenser ce que nous savons de l'Afrique et à redéfinir sa place dans le monde globalisé, tout en soulignant l'importance de ses contributions à la pensée mondiale.

Notre équipe éditoriale, soutenue par notre comité scientifique, s'engage à offrir une plateforme de qualité, où chaque publication est le fruit d'une collaboration enrichissante entre auteurs et évaluateurs. Ce processus de travail collectif assure non seulement la rigueur et la pertinence des contenus, mais aussi leur potentiel de transformation pour les sociétés africaines et au-delà.

Au fil de votre lecture, nous espérons que vous serez inspiré(e)s non seulement par la profondeur des réflexions et des analyses proposées, mais aussi par la mission qui guide notre revue : celle de positionner l'Afrique au cœur du discours mondial sur l'innovation et la recherche. Ensemble, construisons un avenir où la science africaine éclaire et inspire, non seulement les peuples africains, mais l'ensemble de l'humanité.

Rejoignez-nous dans cette aventure intellectuelle, et laissez-vous saisir par les innombrables possibilités offertes par un continent en effervescence créative et en quête d'un renouveau global.

Bonne lecture et bienvenue dans un monde de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali

- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun
- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo

- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo
- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire
- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso

- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo
- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Compétences douces et insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises de la ville de Garoua (Cameroun)

[Soft skills and professional integration of higher education graduates in companies in the city of Garoua (Cameroon)]

Dimissia Germaine Mahina
Université de Maroua/Cameroun
Email : dimissiagermaine409@gmail.com

Résumé

Dans un contexte où l'État œuvre en vue de l'amélioration des compétences, à travers la professionnalisation des enseignements supérieurs, l'insertion des jeunes dans les entreprises constitue un enjeu pressant. Pourtant, l'insertion professionnelle dans les entreprises requiert des compétences multidimensionnelles. L'objectif général de cette étude est de montrer que les compétences douces déterminent l'insertion professionnelle au sein des entreprises. Un questionnaire a été réalisé auprès d'un échantillon de 200 chercheurs d'emploi dans les entreprises de la ville de Garoua, composé de 114 hommes et 86 femmes. Des entretiens semi-directifs ont été effectués auprès de 7 employeurs et de 6 chercheurs d'emploi. Ces sujets ont été choisis respectivement selon les techniques d'échantillonnage probabiliste aléatoire et d'échantillonnage occasionnel non probabiliste. Les données recueillies ont été analysées à la fois quantitativement et qualitativement. Les résultats obtenus montrent qu'il existe un lien significatif entre les compétences douces et l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises. Par conséquent, la connaissance et la maîtrise de ces compétences amélioreraient l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle.

Mots-clés : compétences douces, insertion professionnelle, diplômés du supérieur, entreprise, ville de Garoua

Abstract

In a context where the State is working to improve skills through the professionalization of higher education, the integration of young people into companies is a pressing issue. However, professional integration within companies requires multidimensional skills. The general objective of this study is to show that soft skills determine professional integration within companies. A questionnaire was conducted with a sample of 200 job seekers within companies in the city of Garoua, composed of 114 men and 86 women. Semi-structured interviews were conducted with 7 employers and 6 job seekers. These subjects were chosen respectively using random probabilistic sampling and non-probabilistic convenience sampling techniques. The data collected were analyzed both quantitatively and qualitatively. The results obtained show that there is a significant link between soft skills and the professional integration of young people within companies. Therefore, knowledge

and mastery of these skills would improve the employability of young people facing difficulties in professional integration.

Keywords: soft skills, professional integration, higher education graduates, company, city of Garoua

1. Introduction

L'insertion professionnelle des diplômés universitaires est une mission régalienne des universités, notamment à travers le système Licence-Master-Doctorat (LMD) (Dimi, 2014) et l'arrêté n°22/00024 du 22 février 2022. Cette mission ne se limite pas à la simple formation des étudiants aux métiers et aux fonctions, mais implique également le développement des compétences douces ou « soft skills », indispensables à une carrière réussie. Cependant, le contexte camerounais révèle des déficits significatifs dans la formation de ces compétences douces au sein des universités, ce qui entrave le développement de la carrière des diplômés (Mbia et al., 2018). En effet, cette carence est confirmée par les études de Njiké et al. (2019), qui démontrent que les diplômés universitaires camerounais manquent de compétences en communication et en travail d'équipe, les rendant ainsi vulnérables face aux défis du marché de l'emploi.

Malgré les défis auxquels sont confrontés les diplômés du supérieur au Cameroun (Essama, 2015), la région du Nord n'est pas en reste. Elle se caractérise par une forte croissance démographique et une jeunesse active, mais aussi par des difficultés économiques et un manque de services publics adéquats (Groupement Interpatronal du Cameroun [GICAM], 2021). Selon Njiké et al. (2019), les jeunes cherchant à s'insérer sur le marché du travail dans la région du Nord Cameroun doivent souvent faire face à des défis tels que la concurrence féroce, la qualité des emplois disponibleset la difficulté à trouver des opportunités de formation et de développement professionnel.

Cependant, les recherches de Mbia et al. (2018) et Njiké et al. (2019) se sont concentrées sur les diplômés universitaires camerounais en général, sans se focaliser sur leur insertion dans les entreprises. C'est cette lacune que le présent article entend combler en s'intéressant aux difficultés de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires au sein des entreprises, avec un cas spécifique de la ville de Garoua.

Les facteurs individuels jouent un rôle crucial dans le processus d'insertion professionnelle, influençant la manière dont les individus cherchent, obtiennent et maintiennent un emploi (Manto Jonté, 2014). À ce titre, les compétences douces des chercheurs d'emploi sont déterminantes pour comprendre leurs difficultés d'insertion. De nombreuses études ont analysé ces compétences douces. Le concept d'« intelligence émotionnelle » a suscité des débats au sein de la communauté scientifique, notamment sur le fait qu'elle concernait uniquement les habiletés cognitives, ce qui a conduit à

l'adoption du terme « compétences émotionnelles » (Samson-Richeux, 2020). Ces compétences émotionnelles se réfèrent aux différences dans la manière dont les individus identifient, expriment, comprennent, utilisent, et régulent leurs émotions ainsi que celles des autres (Mikolajczak, 2014).

Les émotions et l'information sur les besoins et les attentes de l'interlocuteur sont essentielles à la construction des interactions et à l'adaptation en milieu professionnel. Elles complètent la communication verbale, qui éclaire le contenu des messages en informant sur le « cadre relationnel de l'échange » (Nélis, 2014). La valeur des informations émotionnelles est liée à la satisfaction ou à la non-satisfaction des besoins, qu'il convient de réguler, même si cette régulation s'opère souvent de manière inconsciente. Il est néanmoins possible de prendre le contrôle sur ce processus et d'automatiser les modes souhaités par la répétition (Samson-Richeux, 2020). La régulation émotionnelle englobe « l'ensemble des processus par lesquels l'individu modifie ses émotions » (Mikolajczak, 2014). Elle consiste à diminuer les émotions négatives et à augmenter les émotions positives, ce qui est essentiel pour des interactions efficaces. Mikolajczak souligne que la régulation émotionnelle a un impact démontré dans divers domaines de la vie tels que les relations sociales, le bien-être, les troubles psychologiques, ainsi que les performances académiques et professionnelles.

Vickerty et Wurzburg (1996) ont montré que les compétences relationnelles sont des leviers essentiels pour réussir l'insertion en milieu professionnel. Ils suggèrent que la capacité à entrer en communication avec autrui, la posture de présentation, et la manière de valoriser ses atouts sont nécessaires en situation de recherche d'emploi. L'importance d'une communication efficace a été prouvée par Motte-Florac (2008) dans le cadre de l'insertion professionnelle en pharmacie. Sa recherche a montré que, malgré l'existence d'un Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP) performant à l'Université de Montpellier 1, les étudiants présentaient des lacunes en communication. Des progrès ont été observés après l'introduction d'Unités d'Enseignement relatives à la communication efficace, notamment la présentation du Curriculum Vitae (CV), de la lettre de motivation, de l'entretien d'embauche, et du dossier de candidature.

En outre, Malenfant et al. (2002) précisent que les jeunes possèdent moins cette compétence en communication comparativement aux personnes âgées. En conséquence, ces jeunes, manquant d'expérience dans le milieu organisationnel, ne savent souvent pas comment se comporter ni comment interagir avec leurs collègues et supérieurs. Ils ignorent ce qui peut ou ne peut pas être dit. À la moindre situation conflictuelle, ils sont parfois prêts à quitter leur emploi (Larue, 2007, p. 9). Ce comportement peut nuire à leur maintien à long terme dans l'organisation.

Par ailleurs, pour les psychologues, le terme « compétence sociale » implique une séparation artificielle entre le social et le cognitif, perçus comme deux entités autonomes. Or, les compétences, qu'elles soient dites sociales ou cognitives, sont par définition sociocognitives, impliquant une intrication du social et du cognitif, constitutive du développement cognitif et des régulations sociales nécessaires à ce développement (Drozda-Senkowska & Huguet, 2003). Elles incluent des éléments tels que la motivation, la capacité à résoudre des problèmes, l'auto-efficacité, les croyances, les attitudes, ainsi que la capacité à comprendre et à intervenir dans un environnement social et professionnel (Manto Jonté, 2014). Elles englobent également des habiletés liées à la régulation des interactions sociales, à la compréhension des normes et attentes culturelles, ainsi qu'à la gestion des émotions et des représentations sociales (Peretti, 2017, p. 17).

Dans le même sens, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation ([UNESCO], 2012) proposait de nommer : « *compétences transférables* », ces compétences qui facilitent l'employabilité. Elles comprennent :

> … 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. Elles permettent de s'adapter aux différents environnements de travail et d'améliorer ses chances de conserver un emploi rémunérateur (p. 16).

Pour comprendre les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires au sein des entreprises dans la ville de Garoua, il est essentiel de mobiliser des théories qui expliquent les processus d'insertion professionnelle et le rôle des compétences douces. La théorie de Bertalanffy (1968) sur les systèmes ouverts et fermés, ainsi que la logique de la communication de Watzlawick et al. (1967), fournissent des bases solides pour comprendre ces compétences douces, essentielles à l'insertion professionnelle en entreprise. Dans cette perspective, et en fonction des réalités au sein des entreprises, les compétences douces déterminent les interactions et l'intégration des individus.

L'hypothèse générale qui guide cette recherche est la suivante : les compétences douces des diplômés universitaires déterminent leur insertion professionnelle dans les entreprises de la ville de Garoua. De cette hypothèse générale, trois hypothèses de recherche spécifiques découlent :

- Les compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi influencent leur insertion professionnelle dans les entreprises.
- Une communication performante impacte positivement l'insertion professionnelle au sein des entreprises.

- Les compétences relationnelles et la capacité de résolution de problèmes sont directement liées à l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises.

2. Méthodologie

Le problème de cette recherche, de nature descriptive et exploratoire, a été identifié à partir d'observations, d'informations recueillies, et de lectures approfondies. Elle repose sur des analyses quantitatives et qualitatives complémentaires. Les analyses quantitatives ont été réalisées à partir d'un questionnaire adressé aux anciens étudiants chercheurs d'emploi dans les entreprises. Les analyses qualitatives ont inclus les encadreurs des chercheurs d'emploi au Fonds National de l'Emploi, les employeurs, et les chercheurs d'emploi eux-mêmes. Cette approche a permis de croiser les résultats obtenus des deux types d'analyses pour une interprétation plus robuste.

Les données de cette étude proviennent d'une enquête menée auprès d'anciens étudiants chercheurs d'emploi au sein des entreprises de la région du Nord Cameroun. Une technique d'échantillonnage probabiliste par quotas a été utilisée pour sélectionner 200 anciens étudiants chercheurs d'emploi, parmi une population de 1001 personnes à qui le questionnaire a été administré. Le questionnaire comportait des questions sur l'identification du candidat, les aptitudes professionnelles, le contrôle des zones d'incertitude par le chercheur d'emploi, et la qualité de la communication interpersonnelle. Ce questionnaire a été construit sur la base des échelles d'attitudes inspirées de Likert.

Une technique d'échantillonnage non probabiliste de convenance a été employée pour administrer le guide d'entretien à 7 employeurs et 6 chercheurs d'emploi. Les données obtenues via le questionnaire ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS version 20, permettant de réaliser des analyses de régression simple. Les entretiens ont été soumis à une analyse des verbatims pour approfondir les résultats quantitatifs. Grâce à une codification manuelle, tous les avis bruts des chercheurs d'emploi et des employeurs ont été pris en compte et regroupés, afin de mieux comprendre l'impact des compétences douces sur l'insertion professionnelle au sein des entreprises. Les prénoms des chercheurs d'emploi ont été modifiés pour garantir la confidentialité, conformément aux principes éthiques et déontologiques. Les participants ont été sélectionnés en tenant compte de leur genre.

3. Résultats

2.1. Caractéristiques sociodémographiques des participants

Les données de l'enquête montrent que, sur les 200 personnes interrogées, 114 anciens étudiants chercheurs d'emploi, soit 57 %, sont de sexe masculin, tandis que 86, soit 43 %, sont de sexe féminin. Les anciens étudiants chercheurs d'emploi ayant un âge compris entre 25 et 30 ans sont au nombre de 69, soit 34,5 %, et 131, soit 65,5 %, ont un âge situé entre 31 et 35 ans.

En ce qui concerne le statut des chercheurs d'emploi, 41 d'entre eux, soit 20,5 %, sont stagiaires au sein des entreprises, 133, soit 66,5 %, exercent en tant que bénévoles, et 26, soit 13 %, travaillent comme saisonniers. Quant au temps écoulé depuis le début de la recherche d'emploi, 127 personnes, soit 63,5 %, ont commencé entre 2016 et 2017, tandis que 73, soit 36,5 %, ont entamé leur recherche entre 2018 et 2019.

Pour ce qui est du niveau d'études, 32 répondants, soit 16 %, ont un diplôme de niveau Bac+2 ; 88, soit 44 %, ont un Bac+3 ; 41, soit 20,5 %, possèdent un Bac+4 ; et 39, soit 19,5 %, ont un Bac+5.

2.2. L'impact des compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi sur l'insertion professionnelle au sein des entreprises

Tableau 1 : Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation c R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,843a	,711	,707	,35157	,711	160,718	3	196	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), l'impact des compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi sur l'insertion professionnelle au sein des entreprises

Le tableau 1 fait une présentation des résultats de l'étude sur l'impact des compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi au sein des entreprises. L'évidence est claire : le coefficient de corrélation (R) de l'ordre de 0,843 traduit une corrélation positive forte et significative, car il se rapproche du chiffre 1. Le coefficient de détermination (R^2) est de l'ordre de 0,711 soit 71,1%, ce qui montre que « l'impact des compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi » favorise « l'insertion professionnelle au sein des entreprises » à 71,1%. Le reste est prédit par des facteurs hors de ce modèle. La variation de F calculée est de l'ordre de 160,718, supérieure au Flu 3,196. La significativité (P) de la variation de F est de l'ordre de 0,000 inférieure à alpha (0,05). Ainsi, l'hypothèse nulle est rejetée et l'hypothèse alternative est acceptée.

L'analyse de l'hypothèse a porté sur les perceptions des nouveaux embauchés concernant la capacité à gérer ses émotions, la capacité à respecter les normes de travail et à être professionnel et la capacité à donner le meilleur de soi-même. Les résultats révèlent que 71,1% de chercheurs d'emploi au sein des entreprises affirment que les compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi impactent leur insertion professionnelle. Cela signifie que la majorité des jeunes pensent que les compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi sont essentielles à leur insertion au sein des entreprises. C'est l'exemple de deux chercheurs d'emploi qui pensent que le défaut de ces compétences est une entrave à l'insertion. Liam (âgé de 35 ans, diplômé universitaire et chercheur d'emploi à l'entreprise MXK), estime qu'« en entreprise, même si tu es fâché tu dois masquer ta colère et faire tout ce qu'on te donne comme travail. Tu dois montrer bonne mine sinon on te dire de partir ailleurs si tu n'es pas content ». Dans le même sens Noura (âgée 29 ans, diplômée universitaire et chercheure d'emploi à l'entreprise WDP), étaye l'impact de ces compétences en ces mots. « Ici là, tu n'as pas droit à l'erreur. À la moindre erreur on te parle comme si tu n'étais même pas un être humain. Et tu dois tout supporter ».

D'après ces témoignages, les compétences émotionnelles des chercheurs d'emploi, ont des répercussions sur le processus de leur insertion au sein des entreprises. L'analyse de contenu thématique des entretiens semi-directifs avec les responsables universitaires et les employeurs, confirme les affirmations des jeunes. Tandis que Richard (âgé de 47 ans, employeur à l'entreprise GPT) soutient que : « je leur dis tout le temps, celui qui veut rester avec moi dois oublier les caprices qu'il fait à sa maman ». Sali (55 ans, employeur à l'entreprise KMT) renforce en ces termes, « l'insertion en entreprise n'est pas un jeu du hasard. Ils doivent faire preuve de maîtrise de leurs émotions, de gentillesse, de patience pour attirer et maintenir la clientèle ». Selon Watzlawick et ses co-auteurs (1967), la communication n'est pas que verbale. Les comportements et les gestes de toutes natures sont susceptibles de définir la construction de l'insertion professionnelle au sein des entreprises.

2.3. L'influence de la communication performante sur l'insertion professionnelle dans les entreprises

Tableau 2 : Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,793[a]	,629	,623	,39829	,629	110,798	3	196	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), l'influence de la communication performante sur l'insertion professionnelle dans les entreprises

Les données du tableau 2 illustrent l'influence d'une communication performante sur l'insertion professionnelle au sein des entreprises. L'enquête était relative à : la capacité à écouter ; la capacité à communiquer efficacement avec les autres ; et la capacité à gérer les situations difficiles. Il montre que le coefficient de corrélation (R) est de 0,793 indiquant une relation positive forte et significative, car elle est plus proche de 1. Le coefficient de détermination (R^2) est de 0,629 = 62,9%, ce qui traduit que « la communication performante » explique « l'insertion professionnelle » des diplômés universitaires à 62,9%. Le reste est prédit par des facteurs hors de ce modèle. Les résultats révèlent aussi que la variation de Fcal est de 110,798 supérieure au degré de liberté (3,196). Selon la règle si Fcal > Flu, cela traduit que le modèle de régression est pertinent et apporte une information significative, ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle (H0) dans laquelle tous les coefficients de régression seraient nuls, et de conclure que le modèle est globalement significatif. Le niveau de signification (p-value) indique une valeur de 0,000 inférieure à alpha (0,05) ce qui montre que l'effet étudié est statistiquement significatif.

Ces chiffres renforcent les déclarations de plusieurs individus de l'enquête qualitative. C'est le cas de Prince (âgé de 33 ans, dans une entreprise bancaire) qui mentionne que : « quand tu enregistres beaucoup de clients tu mérites la confiance du boss. Ça veut donc dire qu'il faut être un très bon communiquant et développer des stratégies pour gagner les clients ». Erica (âgée de 29 ans, dans une entreprise de téléphonie mobile) déplore sa situation en ces mots : « On m'a déjà donné la mise à pied ici parce que j'ai voulu m'expliquer, me défendre et le boss s'est senti méprisé… hum ! Il

voulait même me chasser ». Ces témoignages attestent que, la communication performante est une aubaine pour l'insertion dans les entreprises.

2.4. L'incidence des compétences relationnelles et de résolution des problèmes sur l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises

Tableau 3 : Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,693a	,480	,472	,47149	,480	60,351	3	196	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), l'incidence des compétences relationnelles et de résolutio des problèmes sur l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises

La lecture du tableau 3 montre que le coefficient de corrélation (R) est de 0,693 révélant une corrélation positive moyenne, et le coefficient de détermination (R^2) est de l'ordre de 0,480 = 48% ; ceci montre que « *les compétences relationnelles et de résolution des problèmes* » expliquent « *l'insertion professionnelle des anciens étudiants chercheurs d'emploi au sein des entreprises* » à 48%, le reste étant prédit par des déterminants hors du modèle. La variation de F calculé est de 60,351, supérieure au degré de liberté (3,196), et Fcal > Flu. La significativité (P) de la variation de F est de l'ordre de 0,000 inférieure à alpha (0,05) : l'hypothèse alternative est donc confirmée.

Ces résultats attestent les affirmations de certains des enquêtés. C'est le cas de Ristin qui déclare que « (…) à travers mes interventions et mes rendements dans le travail en équipe comme dans le travail individuel, je pense m'attirer la faveur du chef (…) très bientôt, on va me faire signer mon contrat de travail ». Sa pensée va en droite ligne avec celle de Rachelle lorsqu'elle dit : « le travail en équipe permet de voir notre savoir vivre en organisation, parce que l'entreprise a aussi besoin des personnes qui collaborent facilement (…) et lorsqu'on parvient à répondre aux problèmes de l'entreprise un jour ou l'autre, elle finira par vous recruter ». Les compétences relationnelles semblent déterminantes pour le maintien en organisation d'après le témoignage de Noah :

> On était 8 à être retenus à l'entretien d'embauche et on nous a proposé un salaire mensuel de 75 000 francs CFA, pour un travail pénible : il faut réussir

> à amener au moins cinquante clients à la banque par mois. Après une semaine de travail, 3 ont démissionné sans rien dire au chef, parce qu'ils n'avaient pu amener même un seul client. Six mois après, encore 2 sont partis. On était resté 3. Le Directeur nous a mis à l'intérieur. Et là encore il faillait une grande capacité en communication et en gestion des relations pour répondre aux besoins des usagers et travailler en collaboration avec toute l'équipe. Un est encore parti et nous sommes resté deux. Le Directeur nous promet la signature du contrat de travail, on attend.

4. Conclusion

L'objectif de cette recherche était de vérifier l'influence des compétences douces sur l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi au sein des entreprises. Les résultats des enquêtes sont intéressants, car l'insertion professionnelle des diplômés universitaires devient une préoccupation croissante pour l'État (Côme, 2011 ; Tawamba, 2018), tandis que les entreprises recherchent des candidats compétents. Les résultats valident plusieurs postulats concernant les compétences émotionnelles, la communication efficace, ainsi que les compétences relationnelles et de résolution des problèmes. En effet, ces composantes se révèlent être des prédicteurs significatifs de l'insertion professionnelle dans l'entreprise, avec des coefficients de détermination élevés.

Plus précisément, le lien positif entre les compétences émotionnelles et la variable dépendante corrobore d'autres résultats (Malenfant et al., 2002 ; Nélis, 2014 ; Samson-Richeux, 2020) qui mettent en exergue le processus d'intégration dans l'entreprise. De même, la communication et les compétences relationnelles sont associées aux meilleurs résultats en organisation (Vickerty & Wurzburg, 1996 ; Nélis, 2014 ; Unesco, 2012).

Les compétences douces trouvent leur fondement dans la théorie générale des systèmes de Bertalanffy (1968) et la logique de la communication de Watzlawick et ses co-auteurs (1967). Les interactions positives en milieu organisationnel favorisent le bon fonctionnement du système, facilitant ainsi le développement des individus. Les compétences douces sont essentielles pour l'insertion professionnelle, comme l'illustre la théorie de Watzlawick et ses collègues (1972) à travers cet axiome : « On ne peut pas ne pas communiquer. » Cela démontre que chaque interaction, même silencieuse, transmet un message influençant les relations. La métacommunication évite les malentendus et favorise une meilleure résolution des problèmes, renforçant ainsi les dynamiques de travail et l'intégration professionnelle en entreprise.

En clair, les anciens étudiants chercheurs d'emploi qui ont participé à cette étude déclarent être bien outillés en compétences professionnelles. Toutefois, ces résultats présentent des limites. Si les compétences

émotionnelles et de résolution des problèmes et la communication efficace prédisent l'insertion à plus de 50% respectivement (71,1% et 62,9%), la relation entre les compétences relationnelles et l'insertion professionnelle est inférieure à cette valeur (48%). Bien que la limitation à une région puisse restreindre la généralisation des résultats, la méthode employée est assez solide et rigoureuse pour étendre les conclusions. Ces insuffisances au niveau des résultats peuvent être attribuées à un environnement qui offre moins de conditions d'interactions, ce qui pourrait engendrer une détresse chez les jeunes. Cela traduit également la difficulté liée à la communication, révélant ainsi les effets des paradoxes, qui suggèrent des méthodes de communication plus efficaces entre les universitaires, les employeurs et les jeunes étudiants.

Pour conclure, il serait bénéfique que les politiques publiques assurent le suivi d'une collaboration entre l'université et l'entreprise afin de définir un curriculum et une méthode pédagogique permettant de faciliter l'insertion des jeunes à la sortie du système éducatif. De plus, il est capital que les étudiants bénéficient d'une orientation adéquate, assurée par les parents et les conseillers d'orientation, dès le primaire jusqu'au supérieur. Ces actions contribueraient à renforcer l'employabilité des diplômés et à améliorer leur intégration sur le marché du travail.

5. Bibliographie

Arrêté n°22/00024/MINESUP/SG/DDES/DAJ du 22 février (2022). *Portant organisation de la professionnalisation dans les établissements facultaires des universités d'état du Cameroun*. (s.d.). https://popus.uliege.be

Drozda-Senkowska Ewa & Huguet, P. (2003). Acquisition et régulation des compétences sociales. Dans M. Kail & M. Fayol (dir.), *les sciences cognitives et l'école*. Presses universitaires de France.

Essama, R. M. (2015). *Partenariat IPES-Entreprises et insertion des diplômés sur le marché du travail camerounais*. (Mémoire de master, Université de Yaoundé I). DICAMES. https://hdl.handle.net/20.500.12177/7636

Groupement Inter-Patronal du Cameroun, (2021, octobre 8). *Développement des compétences pour améliorer l'employabilité des jeunes au Cameroun*. https://www.legicam.cm/index.php/développement-des-compétences-pour-améliorer-l-employabilité-des-jeunes-au-cameroun

Larue, A., Campeau, A., & Côté, N. (2007, décembre). *La construction des compétences reliées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de la rue*. Équipe de recherche sur les impacts psychologisues, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST).

Malenfant, R., Larue, A., J., Vézina, M., April, M. & Parent, A.-A. (2002). *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*. Équipe RIPOST.

Manto Jonté, J. J. (2014). *Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur :comparaison France-Cameroun* [Thèse de doctorat, Université de Grenoble]. https://theses.hal.science/tel-01082717.preview/39445-MANTO--JONTE-2014-diffusion.pdf

Mbiat, A., Njiké, F., & Njiké, J. (2018). Soft Skills and Career Development of University Graduates in Cameroon. *Journal of Education and Human Development, 6*(12), 1-12.

Mikolajcsak, M. (2014). *Les compétences émotionnelles*. Dunod.

Motte-Florac, M. E. (2008, mai). *Communication performante et insertion professionnelle en pharmacie*. [*Conférence*]. 25e Congrès international de l'AIPU. At : Montpellier. https://www.researchgate.net/publication/341867635-Communication-Preformente-et-insertion-professionnelle-en-Pharmacie

Nélis, D. (2014). L'identification des émotions. Dans, M. Mikolajcsak (Eds.), *Les compétences émotionnelles* (pp. 37-58). Dunod. DOI : 10.3917/dunod.mikol.2014 ;01 ;0037

Njiké, A. Njiké, F., & Njiké J. (2019). Soft Skills and Career Success of University Graduates in Cameroon. *Journal of Education and Human Development, 8*(1), 1-12.

Samson-Richeux, N. (2020). *Regard sur l'insertion professionnelle des étudiants de l'enseignement supérieur : l'apport de la psychologie positive* (Thèse de doctorat, Université de Rennes 2). https://theses.hal.science

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012). *Report UNESCO's contribution on poverty eradication and action taken in the field of education*. htpss://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pdf/pf0000119370

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012). *Jeunes et compétences : l'éducation au travail*. [Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous]. htpss://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pd0000218015

Vickerty, M. & Wurzburg, G. (1996). « Entreprises : flexibilité, compétences et emploi ». *L'Observateur de l'OCDE*. https://www.oecd.org/fr/education/48128846.pdf.

Watzlawick, P., Helmick Beavin, J. & Jackson, D. D. (1967). Pragmatics of Human Communication. *W.W. Norton* & Conpany Inc.