



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJET MOSE-FIC : Mise en Œuvre des Standards Européens pour les Formations d'Ingénieurs au Cameroun

Compte Rendu de la séance de travail au GICAM YAOUNDE 10 juillet 2019

I. Introduction

a) Contexte

Le programme de l'Union européenne ERASMUS+ « Capacity Building in the Field of Higher Education » a approuvé en 2017 le projet MOSE FIC : Mise en œuvre des standards européens au profit des formations d'ingénieurs au Cameroun.

Mené par l'Université Technologique de Troyes (France) en partenariat avec l'Institut Saint Jean de Yaoundé, l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé 1 et l'UCAC ICAM de Douala, ce projet a pour but de moderniser les formations d'ingénieurs au Cameroun en proposant une démarche qualité fondée sur les normes ISO et sur l'utilisation de nouvelles modalités d'enseignement (compétences, créativité, innovation) tout en s'adaptant au contexte local.

b) Finalité

La réunion de ce jour s'inscrit dans la nécessité d'évaluer les besoins en ingénieur pour le Cameroun de demain et de confronter l'offre existante de formation avec le besoin du tissu industriel camerounais.

Le but est de générer des échanges entre le GICAM, les industriels et les universitaires sur les objectifs susnommés puis d'enrichir un questionnaire qui sera communiqué de manière plus large.

Le compte rendu ci- dessous propose de retranscrire un résumé qualitatif des réponses émises par les sociétés présentes.

c) Organisation

Organisateur : M. CHASSEM Nacisse - GICAM Yaoundé

Modérateur et Secrétaire : M. DELORME François – ISJ Yaoundé

d) Présence

	Nom	Prénom	Institution	Fonction
M	DELORME	François	ISJ	Resp. Qualité
M	THOMAS	Patrick	ISJ	Directeur Adjoint
M	CHASSEM	Nacisse	GICAM	Resp. Yaoundé
M	DONGMO	Patrick	ECTA BTP	DRH
M	NDONGO ESSOLA	Daniel	CCA Bank	DRH
M	KOUKEM	Hervé	Cameroon Tobacco Company	DRH
Mme	MAKONOKAM	Chimène	NFC Bank	DRH
M	FOTSO KAM	Thierry	Express Union Finance SA	DRH
Mme	SIRRI	Marceline	BUNS SARL	DRH
Mme	FOTSO	Viviane	CAMES	DRH
M	OFON SOLOMON	Tanwani	MFC Bank	DRH
M	MESSANG'A NGA	Elisée Mum	DOHONE	DRH

II. Présentation succincte des sociétés présentes

ECTA BTP



ECTA-BTP Sarl est une société spécialisée dans l'études et les contrôles des bâtiments et travaux publics. La société opère dans différents domaines au Cameroun et dans la sous-région pour le compte d'administrations, de collectivités locales, d'entreprises publiques et de bailleurs de fonds nationaux et privés.

CCA Bank



Le Crédit communautaire d'Afrique – Bank SA est devenue une banque universelle camerounaise en 2017 avant d'avoir été un institut de micro finance œuvrant dans la sous-région. Avec 42 agences elles offrent des services bancaires pour les particuliers et les professionnels.

Cameroon Tobacco Company



Créée en 2006 la Cameroon Tobacco Company est un distributeur de cigarettes qui opère depuis une dizaine d'années des cigarettes à travers le pays et compte 700 employés.

NFC Bank



La national Financial Credi Bank est une banque commerciale camerounaise.

Expression Union Finance SA



Express Union est une entreprise camerounaise spécialisée dans l'Envoi Rapide d'Argent. La société propose également des services de microfinance depuis 2006. À l'origine, elle est spécialisée dans l'envoi rapide d'argent et son rayon d'action est le territoire camerounais dont elle est leader sur le marché.

BUNS SARL



La Société Buns est une entreprise de bâtiment créée en 1993 spécialisée dans la construction d'ouvrages d'art et de routes. Comptant 1500 employés, elle étend son activité à travers le Cameroun et la sous-région.

CAMES



La société CAMES est une société de service de gestion externalisée des ressources humaines, de placement de personnel et de main d'œuvre temporaire. La société CAMES gère entre autres le recrutement la Cameroon Tobacco Company.

MFC Bank

DOHONE



Dohone est une société de service Camerounaise spécialisée dans le transfert d'argent électronique.

III. Evaluation des besoins du secteur économique, actuels et prévisions

a) Perspective de recrutement sur les cinq prochaines années

Les perspectives de recrutements pour les 9 entreprises présentes sont plutôt encourageantes à moyen terme.

Malgré un contexte économique peu porteur dans la construction, les deux entreprises du bâtiment présentes auront besoin à moyen terme d'un total de cinquante ingénieurs afin de pouvoir palier aux nombreuses rotations (départ en retraite et turn-over). Ces entreprises ont cependant besoin d'ingénieurs spécialisés dans des domaines bien précis tels que la géophysique, la topographie, les laboratoires d'analyse et de contrôle. Elles sont donc à la recherche d'expertise technique.

La société de transformation de Tabac, CTC a besoin pour sa part de recruter une vingtaine d'ingénieurs pour accompagner la création d'un deuxième site de transformation qui ouvrira ses portes dans un avenir proche, signe tangible de la bonne santé économique de ce secteur. Les formations d'ingénieur recherchées sont majoritairement le génie des procédés mais aussi le génie logiciel pour accompagner la mécanisation et l'informatisation des sites de transformation. Enfin la société aura besoin d'ingénieurs en génie civil pour l'entretien et les travaux neufs.

La numérisation et la digitalisation connaissent un essor mondial et représentent des tournants stratégiques que doivent appréhender le secteur bancaire. La somme des ingénieurs à embaucher sur les 5 prochaines années pour les 6 entreprises présentes représente un potentiel de 150-200 emplois à pourvoir dans deux grands domaines : le développement de logiciels et d'applications et la mise en place de la sécurité des systèmes d'information. A noter qu'en plus d'ingénieurs en informatique les banques recherchent aussi des ingénieurs dans le bâtiment pour suivre les investissements réalisés dans les chantiers et les ouvrages d'art.

b) Méthodologie d'embauche

Dans le cadre d'une embauche, les six sociétés utilisent à chaque fois une combinaison de plusieurs canaux de recrutement (forum, offre internet, ...). Le stage de fin d'étude est un bon tremplin pour juger de la viabilité d'une candidature.

Pour le bâtiment, les appels d'offres des marchés publics contiennent une clause spécifique mentionnant l'obligation de recruter un ou plusieurs ingénieurs juniors ce qui facilite de facto leurs insertions dans le monde professionnel.

Le secteur bancaire utilise souvent la publication d'annonce par voie de presse (notamment dans Cameroun Tribune). Cela entraîne alors de nombreuses candidatures spontanées qu'il faut ensuite traiter. Les prérequis ou la qualité du candidat n'étant pas toujours au rendez-vous. A noter que bien souvent le bouche à oreille ou le réseau professionnel sont les meilleurs moyens pour trouver la candidature la plus adéquate.

Les sociétés présentes étaient toute d'accord pour affirmer que le recours au FNE (Fond National de l'Emploi) pour trouver une candidature ne donne pas de résultat satisfaisant.

Les entreprises ont toutes soulignées la bataille pour obtenir des ingénieurs compétents. L'approche par compétences proposée par l'ISJ leur a semblé être un vrai gage de qualité. Ce qui indique bien la nécessité de qualité de la formation comme élément prépondérant de l'employabilité.

Enfin les embauchés connaissent bien le déséquilibre entre offre et demande sur le marché du travail et profitent de cet avantage auprès des employeurs en demandant des conditions de rémunération plus avantageuses. Choses possibles pour les banques mais plus difficiles pour les entreprises du bâtiment.

c) Formation à l'entrepreneuriat

Toutes les sociétés présentes partagent unanimement le fait que la formation à l'entrepreneuriat est d'une impérieuse nécessité.

- Elle forge la créativité, ce qui est bien souvent un manque pour les ingénieurs habitués à « l'école de la récitation ».
- Elle permet d'évoluer en mode projet en apprenant l'équilibre du triptyque coût / délais / qualité.
- Elle permet l'ouverture d'esprit en axant la réflexion vers la recherche de solution.
- Elle dénote avec un aspect culturel majeur qui est que les ingénieurs attendent bien trop souvent des instructions de travail et ne sont pas assez moteur de leur propre réalisation.

Le secteur du BTP est aussi très porteur dans le domaine de la création de l'entreprise. En effet nombreux sont les cabinets extérieurs d'expertise technique appelés lors de la réalisation d'un chantier.

IV. Disponibilité du Secteur Industriel

a) Accréditation MOSE-FIC

De manière générale, l'ensemble des entreprises présentes sont prêtes à soutenir les écoles d'ingénieur du projet MOSE FIC dans le cadre de leur accréditation par la CTI. Cependant une note de synthèse explicative doit leur parvenir au préalable afin de leur présenter le contexte et les modalités de l'accréditation.

b) Stage en entreprise

Une distinction importante est à mener entre les stages académiques à réaliser dans le cadre des études qui représentent à peu près 2/3 des effectifs de stagiaires et les stages professionnels pour les alternants ou les stages « hors étude » pour les personnes en recherche de nouvelles compétences professionnelles. Ces deux dernières catégories correspondant à 1/3 des effectifs de stagiaires restants.

Dans le secteur bancaire les stages proposés sont souvent de courte durée 2 à 3 mois (surtout en front office). Des stages plus longs de 6 mois peuvent être proposés mais dans un nombre assez restreint et dans des missions limitées. En effet les données bancaires à manipuler peuvent s'avérer très sensibles et il existe de nombreuses accréditations à obtenir même pour réaliser des tâches opérationnelles simples.

Dans le secteur du BTP le nombre de stagiaire tend à se réduire eut égard aux ressources requises par un stage pour l'encadreur et le tuteur. Cependant ils amènent une plus-value à l'entreprise dans le sens où ils sont formés sur les normes les plus récentes.

c) Accompagnement financier

Ils n'existent pas d'accompagnement financier des établissements par les entreprises du secteur bancaire. Les entreprises du BTP sont quant à elles mécènes de l'école supérieur de travaux publiques.

d) Question du genre des néo embauchés

Le genre (homme ou femme) ne rentre pas spécifiquement en compte lors des recrutements. Le secteur bancaire fort de 40% de personnel féminin peut être considéré comme en avance sur le bâtiment ou l'industrie où les ratios sont de l'ordre de 10 à 20%.

e) Implication des professionnels dans le monde académique

Les industriels présents ne sont pas impliqués dans monde académique. Le ressenti général de la réunion est que les industriels ont des doléances à exprimer à l'endroit des établissements de formation mais qu'il n'existe pas de lieu où ces échanges peuvent avoir lieu. Ce qui positionne parfaitement les conseils de perfectionnement mis en place grâce au projet MOSE FIC.

V. Profils et compétences attendues des ingénieurs

a) Compétences transversales

Les grandes compétences transversales attendues sur un profil ingénieur sont les suivantes :

- Capacité de gestion de projet (timing, coût, transversalité)
- Maîtrise de l'outil informatique
- Soft skills de savoir être, capacité à s'adapter à ses interlocuteurs
- Capacité managériale :
 - Connaissance du capital humain
 - Travail collaboratif
 - Gestion de l'adversité et des conflits

Mis à part le savoir-être, ces compétences sont généralement celles qui démarquent un ingénieur d'un technicien supérieur.

b) Niveau Scientifique, technique et technologique

Le niveau des ingénieurs recrutés est jugé par tous les entreprises présentes comme satisfaisant. Les entreprises de BTP réinsistent sur la nécessité de formation dans des domaines bien spécialisés.

c) Compétences de demain

Les compétences attendues pour le futur concernent la capacité d'adaptation à des problématiques variées et au côté multi-tâches que devra réaliser l'ingénieur de demain.

d) Défauts principaux des ingénieurs formés

Le principal défaut constaté lors des embauches récentes porte tout d'abord sur la qualité de formation des ingénieurs bien trop théorique et pas assez pratique. Selon eux les seuls ingénieurs de qualité sont les ingénieurs de Polytechnique mais ils coutent très chers et sont trop volatiles. Le positionnement de l'ISJ sur la qualité des enseignements est un avantage compétitif.

Le deuxième défaut partagé est l'inadéquation des technologies enseignées avec la réalité du monde industriel. Les ingénieurs doivent souvent être reformés sur plusieurs mois sur des nouvelles technologies.

e) Ingénieur idéal pour l'Afrique Centrale

L'ingénieur idéal pour l'Afrique Centrale, serait un ingénieur avec un fort bagage technique et une bonne connaissance des aspects pratiques de la réalité du terrain. Sa capacité d'adaptation et son sens du management des équipes qui lui seront confiées est une nécessité pour la bonne réussite de sa carrière.

VI. Evaluation du besoin en formation professionnelle (recyclage/ formation continue / veille technologique)

Cette partie n'a pas pu être approfondie autant que souhaitée par le modérateur.

CONCLUSION

Cette réunion a permis de distinguer deux aspects forts en étroite relation avec le projet MOSE FIC :

- 1- Le positionnement de l'offre de l'école vers la pratique et la qualité de formation est un avantage compétitif. Les entreprises nous ont dit qu'elles « viendraient à notre porte attendre la sortie de la promotion » si les ingénieurs formés sont de qualité.
- 2- Il n'existe actuellement pas d'espace de dialogue entre le monde professionnel et le monde académique. Les conseils de perfectionnement sont donc une innovation majeure et nécessaire pour les écoles d'ingénieurs dans le contexte camerounais.

Source :

ECTA BTP : <http://www.ecta-btp.com/>

CCA Bank : <https://www.cca-bank.com/>

Cameroon Tobacco Company : <http://www.ctccm.com/>

NFC Bank : https://en.wikipedia.org/wiki/National_Financial_Credit_Bank

Express Union : Wikipedia

Buns : <https://societebuns.com/fr/content/propos>

Cames : <http://camescm.com/>

Dohone : <https://www.my-dohone.com/dohone/>