

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
ÉDUCATIVES

Unité de recherche et de formation
doctorale en sciences humaines et de
l'ingénierie éducative

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Doctoral research unit for human
sciences and education engineering



Thème :

**INADÉQUATION FORMATION/EMPLOI DES DIPLÔMÉS DU
MÉTIER DU BOIS : LE CAS DES ÉLÈVES DE LA SPÉCIALITÉ
AMEUBLEMENT-ÉBÉNISTERIE (AMEB) DU LYCÉE TECHNIQUE DE
MBALMAYO (CAMEROUN).**

Thèse de Doctorat/Ph. D. en Sciences de l'Éducation soutenue le 27 octobre 2023

Filière : Management de l'Éducation

Spécialité : Planificateur des systèmes éducatifs

Par

ABESSOLO ONDIGUI Raphaël Landry

Titulaire d'un Master Recherche ès Sciences de l'Éducation



Devant le Jury constitué ainsi qu'il suit :

Président :	NDZANA Benoît, Professeur	Université de Yaoundé I
Rapporteur :	BIKOI Félix Nicodème, Professeur	Université de Yaoundé I
Membres :	MAINGARI Daouda, Professeur	Université de Yaoundé I
	BELINGA BESSALA Simon, Professeur	Université de Yaoundé I
	NTONGWE Roland NDILLE, Maître de Conférences	Université de Buea

SOMMAIRE

SOMMAIRE	i
DÉDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	viii
LISTE DES ORGANIGRAMMES	x
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE	9
CHAPITRE I : ÉTAT DES LIEUX DE LA SPÉCIALITÉ AMEB AU SEIN DU LYCÉE TECHNIQUE.	11
CHAPITRE II : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE.....	35
CHAPITRE III : APPROCHE CONCEPTUELLE	64
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE	115
CHAPITRE IV : MÉTHODES CHOISIES	117
CHAPITRE V : PRÉSENTATION DE LA ZONE D'ÉTUDE, DE LA POPULATION D'ÉTUDE ET DE LA DÉMARCHE DE LA RECHERCHE.	131
CHAPITRE VI : OUTILS DE TRAITEMENT DES DONNÉES, ANALYSE DE CONTENU, RELATION ENTRE LA THÈSE ET LE TERRAIN ET, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.	145
TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE	168
CHAPITRE VII : DESCRIPTION, ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET COMPARAISON DES RÉSULTATS.....	170
CHAPITRE VIII : INTERPRÉTATIONS DES RÉSULTATS	245
CHAPITRE IX : SUGGESTIONS AUX ENSEIGNANTS ET AUTRES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE	259
CONCLUSION	293
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	306
ANNEXES	314
TABLE DES MATIÈRES	326
INDEX	331

À mes parents

ABESSOLO FOU DA Roger et BIBI Thérèse

REMERCIEMENTS

Nous avons la gratitude de reconnaître l'apport de notre Directeur de Thèse Monsieur BIKOI Félix Nicodème, Professeur à l'Université de Yaoundé I ; pour son encadrement.

Nous remercions Monsieur NKOA Jean Emmanuel, Proviseur du lycée technique de Mbalmayo et le personnel du service d'orientation dudit établissement pour la qualité d'accueil et la disponibilité.

Nous exprimons également nos remerciements à Monsieur OWONO OWONO Luc Calvin, Professeur à l'Université de Yaoundé I, pour son apport multiforme ;

Mes condisciples de management de l'éducation pour leur contribution en particulier TCHOUTANG KOMBOU Armel Pacôme ;

Mes sœurs ABESSOLO NG'OWONA Élisabeth Gimelle et ABESSOLO Charlotte Aline pour leur soutien moral ;

À toutes ces personnes qui n'ont pu être citées et qui ont contribué d'une quelconque manière un temps soit peu à la réalisation de ce travail de recherche, trouvent ici l'expression de mes profonds remerciements.

SIGLES, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AASEP : Association Africaine des Services d'Emploi Publics

AMEB : Ameublement-Ébénisterie ou Aménagement des Meubles-Ébénisterie

BIT : Bureau International du Travail

CAPIET : Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Technique

DIPET : Diplôme de Professeur de l'Enseignement Technique

EF : Exploitation Forestière

IB : Industrie du Bois

IIDRIS : Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale

MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINEPAT : Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires

MINFI : Ministère des Finances

MINFOF : Ministère des Forêts et de la Faune

OIT : Organisation Internationale du Travail

PASEC : Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs de la CONFEMEN

PLET : Professeur des Lycées d'Enseignement Secondaire Technique

RESEN : Rapport d'État du Système Éducatif National

SCED : Sciences de l'Éducation

SNG : Systèmes Nationaux de Gouvernance

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (en français : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation et la Culture)

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des ateliers au sein des établissements secondaires techniques par spécialité et régions.	17
Tableau 2 : Récapitulatif des hypothèses de recherche, des variables, des indicateurs et des modalités.	47
Tableau 3 : Composantes du concept d'une évaluation juste.	72
Tableau 4 : Approches de collecte de données.....	119
Tableau 5 : Situation générale du lycée technique de Mbalmayo	133
Tableau 6 : Répartition des enquêtés selon le diplôme	143
Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon le genre.....	172
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion.....	172
Tableau 9 : Répartition des répondants selon le diplôme de base au lycée.....	172
Tableau 10 : Motivations ayant conduit au choix de la spécialité.....	173
Tableau 11 : Enseignements généraux	173
Tableau 12 : Modules des compétences générales.....	174
Tableau 13 : Modules des compétences particulières	174
Tableau 14 : Modules complémentaires.....	174
Tableau 15 : Gestion du temps de formation au lycée	175
Tableau 16 : Gestion du temps de formation en milieu professionnel	176
Tableau 17 : Infrastructures et équipements de la formation	176
Tableau 18 : Outils d'accompagnement à la formation professionnelle	176
Tableau 19 : Situation actuelle des répondants	177
Tableau 20 : Temps mis à la recherche du travail	178
Tableau 21 : Métiers du bois	179
Tableau 22 : Appréciation de la formation école-entreprise	180
Tableau 23 : Apports de la formation en apprentissage des élèves	180

Tableau 24 : Contribution de la formation en apprentissage à faciliter l’insertion professionnelle	181
Tableau 25 : Mesures proposées par les bacheliers de la spécialité AMEB.....	181
Tableau 26 : Répartition des enquêtés selon le genre.....	182
Tableau 27 : Ancienneté des répondants au lycée technique de Mbalmayo	183
Tableau 28 : Recommandation des élèves à effectuer des stages en entreprise.	184
Tableau 29 : Activités pédagogiques recommandées en entreprise	184
Tableau 30 : Outils de formation des élèves	185
Tableau 31 : Supervision, coordination ou direction du travail de l’élève en entreprise par l’enseignant.	186
Tableau 32 : Existence de conventions de partenariat entre l’établissement et les entreprises.	186
Tableau 33 : Contribution des stages en entreprise dans la facilitation de l’insertion professionnelle des élèves.....	187
Tableau 34 : Échantillon des enquêtés	189
Tableau 35 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 1.....	191
Tableau 36 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 2.....	192
Tableau 37 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 3.....	193
Tableau 38 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 4.....	194
Tableau 39 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 5.....	195
Tableau 40 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 6.....	196
Tableau 41 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 7.....	197
Tableau 42 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 8.....	198
Tableau 43 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 9.....	199
Tableau 44 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 10.....	200
Tableau 45 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 11.....	201
Tableau 46 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 12.....	202
Tableau 47 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 13.....	203
Tableau 48 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 14.....	204
Tableau 49 : Résultats de la grille d’analyse thématique avec l’enquêté n° 15.....	205

Tableau 50 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 16.....	206
Tableau 51 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 17.....	207
Tableau 52 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 18.....	208
Tableau 53 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 19.....	209
Tableau 54 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 20.....	210
Tableau 55 : Synthèse des résultats des analyses thématiques.....	211
Tableau 56 : Statistiques de l'analyse descriptive de la qualité de la formation	223
Tableau 57 : Statistiques de l'analyse descriptive sur la charge horaire et les équipements de formation.	224
Tableau 58 : Statistiques de l'analyse descriptive de la situation sur le marché du travail.	226
Tableau 59 : Statistiques de l'analyse descriptive du secteur informel.	227
Tableau 60 : Statistiques de l'analyse descriptive de la formation en apprentissage.	228
Tableau 61 : Statistiques de l'analyse descriptive de l'adéquation formation-emploi	230
Tableau 62 : Statistiques de l'analyse descriptive des modalités d'accompagnement et l'intérêt de la formation en alternance dans l'insertion des élèves	231
Tableau 63 : Données quantitatives collectées auprès des responsables des entreprises.	232
Tableau 64 : Fiche d'analyse de l'entretien mené auprès du responsable du fond national de l'emploi (FNE).....	234
Tableau 65 : Corrélation entre la qualité de la formation et l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).	239
Tableau 66 : Corrélation entre la situation sur le marché du travail et l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)....	241
Tableau 67 : Tableau récapitulatif de vérification des hypothèses de recherche	243

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution des effectifs d'élèves par genre et par année scolaire de la classe de la Terminale AMEB.	14
Figure 2 : Pourcentage de construction des ateliers dans les établissements d'enseignement secondaire technique.	16
Figure 3 : Évolution des résultats du Baccalauréat technique AMEB.....	23
Figure 4 : Répartition de l'échantillon selon le genre	141
Figure 5 : Répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion	141
Figure 6 : Répartition des répondants selon le diplôme de base au lycée	142
Figure 7 : Représentation de l'échantillon des enseignants.....	142
Figure 8 : Répartition selon l'ancienneté des répondants au lycée.....	143
Figure 9 : Analyse, Réduction des dimensions, ensuite Analyse factorielle.....	146
Figure 10 : Analyse factorielle.	147
Figure 11 : Analyse factorielle (Caractéristiques).....	148
Figure 12 : Déroulement des composantes principales	149
Figure 13 : Analyse factorielle (Extraction).....	150
Figure 14 : Analyse factorielle (Rotation).....	151
Figure 15 : Analyse factorielle (Facteurs)	152
Figure 16 : Analyse factorielle (Options).....	153
Figure 17 : Création d'un classeur sur Excel 2016.....	154
Figure 18 : Déroulage des fonctions sur Excel 2016.....	155
Figure 19 : Déroulage de la liste « somme » sur Excel 2016.....	156
Figure 20 : Élaboration des graphiques sur Excel 2016	157
Figure 21 : Système d'évaluation de la formation en milieu professionnel	175
Figure 22 : Représentation des secteurs d'activités.....	177
Figure 23 : Mode d'insertion des répondants sur le marché du travail	178
Figure 24 : Difficultés rencontrées dans les secteurs d'activités.....	179

Figure 25 : Répartition des enquêtés selon le diplôme	183
Figure 26 : Avis des enseignants sur les formations en apprentissage des élèves.....	185
Figure 27 : Acquisitions des compétences par les élèves	187
Figure 28 : Suggestions des enseignants sur l'adéquation formation-emploi en vue de l'insertion professionnelle des élèves	188
Figure 29 : Synthèse des implications théoriques	289

LISTE DES ORGANIGRAMMES

Organigramme de la gouvernance administrative du lycée technique de Mbalmayo	22
Organigramme des outils de la planification de la formation	53
Organigramme de la gouvernance administrative d'une industrie de luxe	101
Organigramme des niveaux de décision au sein d'une entreprise	102
Organigramme de la gouvernance administrative en forme Holding ou H.....	104
Organigramme simplifié de la gouvernance administrative d'un lycée d'enseignement secondaire Technique	107

RÉSUMÉ

La présente étude porte sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du Lycée Technique de Mbalmayo (Cameroun). Elle s'inscrit sur une thématique pertinente au regard des facteurs psychologiques de formation liés au métier du bois. Ce qui fait problème ici est le niveau de chômage des apprenants et le besoin de trouver une véritable adéquation entre la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail. À l'égard de ceci, nous avons formulé notre problème de recherche sous forme de question comme suit : Quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ? Autour de cette question centrale, il apparaît un manque d'engouement des apprenants qui s'inscrivent dans la spécialité AMEB étant déterminés qu'ils obtiendront un emploi à la fin de leur formation et la situation réelle du marché du travail constituée de chômage et de précarité de l'emploi. Dans le cadre méthodologique de notre étude, nous avons utilisé l'approche quantitative et qualitative pour obtenir des résultats bien détaillés. Le travail de terrain réalisé par voie de questionnaire s'est opéré sur un échantillon constitué de 60 élèves titulaires du baccalauréat technique AMEB des promotions 2019 et 2020 ; la collecte des données a été menée du 30 août au 15 octobre 2021. Il ressort au terme de l'enquête que 40 % seulement des lauréats ont décrochés un emploi, le reste se subdivise entre ceux qui sont formellement sans activités et une dernière catégorie composée des élèves s'étant réinscrits dans une autre formation. Les principaux résultats obtenus montrent que la qualité de la formation, la situation sur le marché du travail et la formation en apprentissage des élèves garantissent la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun. Au terme de notre étude, nous avons suggéré quelques pistes de solutions que sont : les conseillers d'orientation doivent renseigner les élèves, les enseignants et les parents d'élèves à travers la sensibilisation, les séminaires et sur les approches à adopter pour la réussite d'une bonne insertion professionnelle des lauréats du Baccalauréat Technique de la spécialité AMEB ; les parents d'élèves doivent sensibiliser leurs enfants sur le bien-fondé du métier du bois au sein de la société ; les enseignants doivent informer la communauté éducative sur la contribution des métiers du bois dans la construction et le développement du pays.

Mots clés : Adéquation, Qualité de la formation, Situation sur le marché, Travail, Réussite, Insertion professionnelle, Élèves.

ABSTRACT

The present study focuses on the training/employment mismatch of graduates in the woodworking trade: the case of students in the furniture-cabinetmaking specialty (AMEB) of the Technical High School of Mbalmayo (Cameroon). It is based on a relevant theme with regard to the psychological factors of training related to the woodworking profession. With regard to this, we formulated our research problem in the form of a question as follows: What are the psychological factors of the training that determine the professional integration of students in the furniture-cabinetmaking specialty (AMEB)? Around this central question, there appears to be a lack of enthusiasm among learners who enrol in the AMEB specialty, being determined that they will obtain a job at the end of their training and the real situation of the labour market consisting of unemployment and job insecurity. In the methodological framework of our study, we used both quantitative and qualitative approaches to obtain well-detailed results. The fieldwork carried out by means of a questionnaire was carried out on a sample of 60 students holding the AMEB technical baccalaureate from the classes of 2019 and 2020; Data collection was conducted from August 30 to October 15, 2021. At the end of the survey, it appears that only 40% of the successful candidates have found a job, the rest is subdivided between those who are formally unemployed and a final category composed of students who have re-enrolled in another course. The main results obtained show that the quality of the training, the situation on the labour market and the apprenticeship training of the students guarantee the successful professional integration of graduates of the furniture and cabinetmaking speciality (AMEB) in Cameroon. At the end of our study, we suggested a few possible solutions, which are: guidance counsellors must inform students, teachers and parents through awareness-raising, seminars and the approaches to be adopted for the successful professional integration of graduates of the Technical Baccalaureate of the AMEB specialty; Parents of pupils must make their children aware of the merits of the woodworking profession within society; Teachers must inform the educational community about the contribution of the woodworking trades to the construction and development of the country.

Keywords: Adequacy, Quality of training, Market situation, Work, Success, Professional integration, Students.



INTRODUCTION

L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux.¹

Suite aux états généraux de l'éducation tenus en 1995 à Yaoundé, l'État du Cameroun s'est doté d'un arsenal de textes juridiques et légaux relatif à l'organisation et au fonctionnement de son système éducatif au rang des quels : la loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun ; le décret n° 2001/041 du 19 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration et la loi 2004/022 du 22 juillet fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, etc. parlant de la loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun, celle-ci est structurée autour de cinq (05) titres ; quarante-deux (42) articles regroupés dans trois (03) chapitres ; cette loi donne des indications et des caractéristiques de notre système éducatif. Vingt-cinq (25) ans après l'adoption de cette loi, la question sur l'efficacité et l'équité scolaire se pose encore avec acuité au moment où la plupart des États membres de l'UNESCO (united nations educational, scientific and cultural organization) ² procèdent aux reformes de leur système éducatif dans l'optique de les arrimer aux changements économiques, socio-culturels, politiques et moraux que subit la société. La société et l'éducation évoluent aux mêmes rythmes en déterminant le type d'homme.

L'histoire de l'éducation est l'étude des temps dans leurs pluridisciplinarités et leurs complexités des institutions, des méthodes et des processus éducatifs. Cette histoire a évolué dans le temps et dans l'espace. L'éducation évolue au même rythme que la société qui détermine quel type d'homme former pour assurer le développement de sa société.

La philosophie est définie quant à elle comme une étude qui s'intéresse aux situations et faits éducatifs selon une perspective purement réflexive. La philosophie de l'éducation repose sur

¹ Article 4 de la loi N° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun

² Organisation des Nations unies pour l'éducation et la culture

trois grandes (03) dimensions : la dimension patrimoniale, la dimension problématique enfin la dimension définitionnelle.

- La dimension patrimoniale : elle repose fondamentalement sur des œuvres ayant produit des théories éducatives ;
- La dimension problématique : elle porte sur des questions ayant un sens sur l'éducation dans la conjoncture actuelle s'organisant autour des grandes thématiques comme la socialisation, la qualification, l'identité, etc.
- La dimension définitionnelle : elle repose sur la sélection et la définition des nouveaux concepts et notions qui permettent de penser l'éducation actuelle.

Le praticien de l'éducation qui étudie aujourd'hui l'organisation et le fonctionnement du système éducatif est confronté à une question d'actualité : quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves ? Cette question nous renvoie ores et déjà aux sciences de l'éducation (SCED).

Les sciences de l'éducation deviennent donc progressivement un domaine incontournable dans ce siècle qui évolue de manière rapide et de nombreux chercheurs l'ont compris. La volonté du gouvernement camerounais à mettre en œuvre la professionnalisation de la formation a permis l'ouverture de la filière management de l'éducation (MED) au sein de la faculté des sciences de l'éducation (FSE) de l'Université de Yaoundé I.

Cette initiative va donc dans l'optique qu'un bon formateur est un bon manager potentiel de faits. Depuis plusieurs décennies, la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun n'a toujours pas connu des réformes afin d'évaluer la performance de son système. Évaluer régulièrement le système éducatif permettrait de voir si celui-ci garantit à tous l'égalité de chances et si les objectifs fixés sont atteints. Cette situation ressort l'engagement que de nombreux États cherchent à relever ; qui est celui de la professionnalisation et de la spécialisation des enseignements (Perron, Lessard, & Belanger, 1993)³. Pour une meilleure adéquation entre la formation/emploi et l'insertion professionnelle des apprenants, il faut au préalable identifier les forces, les opportunités, les menaces et les faiblesses qui régissent la qualité d'un système d'enseignement.

³ Perron, M., Lessard, C., & Belanger, P. (1993). La professionnalisation de l'enseignement et de la formation des enseignants : tout a-t-il été dit ? *Revue des sciences de l'éducation*, XIX(1).

Dans l'idée de diagnostiquer la politique éducative afin de ressortir les menaces, les faiblesses, les forces et les opportunités du système éducatif camerounais, le rapport intitulé « Rapport d'état du système éducatif national camerounais » a été réalisé par une équipe comprenant des experts nationaux, des experts de la Coopération française et des experts de la banque mondiale (BM). Ledit rapport se situe dans un contexte de l'éducation pour tous (EPT) et du document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP). Le rapport d'état du système éducatif national (RESEN) a pour but d'évaluer le fonctionnement et le rendement du système éducatif camerounais. La résolution des problèmes liée à l'éducation est ce qui constitue un avantage majeur de ce document. La mise en place d'une gestion intégrée contribue donc à rendre le système éducatif camerounais à être performant c'est-à-dire à garantir une égalité de chances et à réaliser de meilleurs scores dans la professionnalisation et la spécialisation des enseignements. Ce rapport apporte également une bonne analyse technique sur les activités pédagogiques permettant aux apprenants de mobiliser des compétences.

Parlant de la mobilisation des compétences ; il revient à l'apprenant d'identifier lui-même des ressources nécessaires lui permettant de résoudre un problème. Identifier les ressources en situation de problème ; c'est la vérification des savoir-faire : des savoir-faire expérientiels, des savoir-faire sociaux et des savoir-cognitifs. Pour une meilleure mobilisation des ressources en situation de problème, l'apprenant doit être capable d'élaborer une stratégie. Dans ce contexte, la stratégie est donc très importante dans la formation d'un apprenant.

L'inadéquation entre la formation-emploi et l'insertion professionnelle des apprenants demeure un problème majeur que de nombreux pays cherchent à surmonter. Au Cameroun, la volonté du gouvernement à mettre sur pieds le processus d'acquisition des connaissances théoriques nécessaire à l'exercice de la professionnalisation des enseignements a permis l'évolution des politiques éducatives. Cette volonté est impulsée par le Chef de l'État lors de son discours adressé à la jeunesse à l'occasion de la 53^{eme} édition.

S'agissant de la formation professionnelle, la loi du 11 juillet 2018 ouvre la voie à la modernisation et à la standardisation de l'offre de formation. Les centres de formation professionnelle d'excellence sont désormais opérationnels à Douala, Limbé et Sangmelima. Les structures de formations agréées, publiques et privées, ont accueilli l'an dernier près de 40 mille apprenants.

En 2019, il est prévu de créer au moins 500 mille emplois. Le gouvernement poursuivra l'opérationnalisation d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois. Les axes stratégiques du plan d'action prioritaire de la politique nationale de l'emploi continueront d'être mis en œuvre.

L'accès à la formation professionnelle sera amélioré, à la fois par la diversification des filières et la densification de l'offre de formation dans de nouveaux centres. Le niveau de celle-ci sera relevé grâce à l'ouverture à Yaoundé de l'Institut National de Formation des Formateurs et du Développement des Programmes.

Ce que je viens de dire permet de constater l'ampleur des efforts qui sont faits par les pouvoirs publics pour donner à nos jeunes une formation de qualité et faciliter leur insertion dans la vie active (Biya, 2019)⁴

Dans l'optique de spécialiser et de professionnaliser les enseignements, il nous revient de dégager le triple objectif des besoins de formation : le premier objectif étant la recherche d'une formation globale et diversifiée, le second visant une formation à long terme et le troisième recherchant une formation ouverte sur le monde. Ces trois (03) objectifs devraient ainsi préparer les apprenants à faire face aux défis auxquels ils seront confrontés. L'éducation a donc une mission qu'elle poursuit.

La mission de l'école est d'une importance capitale dans le processus de la transmission des savoirs dispensés à l'école et les acquis de la société. La qualité de la formation des apprenants étant un facteur de réussite à l'insertion professionnelle, l'environnement de ces derniers doit être propice pour atteindre les trois (03) missions que vise l'école : « instruire », « socialiser » et « qualifier ».

⁴ Biya, P. (2019). 53^{eme} édition de la fête de la jeunesse message du chef de l'État à la jeunesse. Yaoundé.

Notre sujet de thèse est formulé comme suit : « Inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). »

L'objectif général que vise ce travail de thèse est celui d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Parmi les postulats de la formation par compétence, l'on peut dire que l'apprenant acquiert efficacement lorsqu'il est acteur principal et actif du processus d'apprentissage ; l'apprenant acquiert efficacement lorsqu'il est en interaction avec d'autres individus sociocognitifs (Bandura, 1986)⁵. l'apprenant apprend davantage et de manière efficace lorsqu'il bénéficie des savoirs expérientiels des professionnels.

Notre travail comprend trois (03) parties parmi lesquelles : la partie théorique, la partie méthodologique et la partie opératoire.

Dans la première partie, nous présenterons le cadre théorique.

Le premier chapitre est axé autour de l'état des lieux de la spécialité AMEB au sein du lycée technique. Il est en fait question de présenter la spécialité AMEB (ameublement-ébénisterie) ; ensuite présenter le marché de l'emploi du secteur de l'ameublement-ébénisterie aujourd'hui enfin présenter les facteurs psychologiques de la formation.

Notre deuxième chapitre est consacré à la problématique de l'étude, il est question ici de situer le contexte d'étude à l'intérieur duquel sont formulés le problème et les questions de recherche ; par la suite suivront la formulation des objectifs et des hypothèses de recherche. La délimitation et l'intérêt de l'étude vont également meubler ce chapitre.

Dans le troisième chapitre, nous ferons une approche conceptuelle afin de mieux clarifier certains termes et de mettre le lecteur à l'abri d'une confusion. Par la suite, il sera question pour nous de présenter une revue de la littérature. Cette revue parlera du rapport d'état du système éducatif camerounais, de la question de l'emploi des jeunes par rapport au Document de Stratégie pour la croissance et l'emploi, du Principe de Peter, du Test du système sur la

⁵ Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

traçabilité du bois au Cameroun, de la politique de l'import-substitution, du programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN, de l'évaluation des apprentissages, du management stratégique et des facteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Il conviendra enfin pour nous de convoquer certaines théories explicatives à l'instar de la théorie de la formation et de l'ergonomie de Pierre Falzon et de Catherine Teiger (2004), de la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) et des théories de la gouvernance. En plus de ces théories, nous présenterons le modèle de Parmentier (2008) qui met sur pieds les principaux paramètres d'une action de formation.

La deuxième partie de notre travail de recherche est intitulée cadre méthodologique, elle comporte trois (03) chapitres.

Dans le chapitre IV, nous allons dérouler les méthodes choisies. Le premier point de ce chapitre va dérouler les méthodes de collecte de données, le second présentera les instruments de collecte de données, le troisième évoquera la validation des instruments de collecte de données.

Au chapitre V, nous présenterons la zone, la population d'étude et la démarche de la recherche.

Dans le chapitre VI, nous allons procéder au déroulement des outils de traitement des données. Le premier présentera les outils de notre recherche, le second montrera l'analyse de contenu et, le troisième point présentera la relation entre la thèse et le terrain puis les difficultés rencontrées sur le terrain.

Notre troisième partie est consacrée au cadre opératoire.

Le chapitre VII de notre travail de recherche est structuré autour de la description, de l'analyse des résultats de l'enquête et de la comparaison des résultats. Il sera question ici de procéder à la description des résultats collectés sur le terrain ensuite à l'analyse des relations de l'adéquation de la formation/emploi et de l'insertion professionnelle. Enfin, nous ferons la comparaison des résultats observés avec les résultats attendus par hypothèses et l'examen des écarts.

Dans le chapitre VIII, il est question d'interpréter les résultats. Les interprétations seront axées autour de la qualité de la formation, de la situation sur le marché du travail et de la formation en apprentissage des élèves.

Le chapitre IX sera consacré quant à lui aux suggestions aux enseignants et autres acteurs de la communauté éducative sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois en vue de la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du Lycée Technique de Mbalmayo (Yaoundé). Nous allons par la suite donner les implications théoriques et pédagogiques de notre travail de recherche.

Notre travail de recherche a pour visée d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE

Le cadre théorique de cette recherche est axé autour de trois (03) chapitres : le premier est consacré à l'état des lieux de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du lycée technique, le second chapitre est structuré autour de la problématique de l'étude, le troisième quant à lui déroule l'approche conceptuelle.

**CHAPITRE I : ÉTAT DES LIEUX DE LA SPÉCIALITÉ AMEB AU SEIN
DU LYCÉE TECHNIQUE.**

Dans ce chapitre, il est question pour nous de faire l'état des lieux de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du lycée technique ; de présenter ladite spécialité ; de présenter le marché du travail du secteur de l'ameublement-ébénisterie aujourd'hui ensuite de présenter les facteurs psychologiques de la formation.

I. 1. PRÉSENTATION DE LA SPÉCIALITÉ AMEB AU SEIN DU LYCÉE TECHNIQUE DE MBALMAYO

Dans le cadre de notre travail, nous présenterons les différents aspects de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du lycée technique. Cet exercice sera respectivement orienté sur le cadre institutionnel, l'évolution des effectifs des élèves de la classe de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), les infrastructures et les équipements, l'évolution des résultats du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB)⁶, l'organisation pédagogique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) et la situation générale de l'établissement.

I. 1.1. Cadre institutionnel de la spécialité AMEB au sein du lycée technique

Le lycée technique de Mbalmayo est créé par le décret N° __/__/1991. Autorisation d'ouverture : DÉCISION N° 191/A/MINEDUC/DETPDU 27/08/1992. Son matricule est 5QH1TEFD110424092. C'est un établissement à cycle complet (premier et second cycle).

Le premier cycle est constitué des spécialités suivantes :

- ESF (Économie sociale et familiale) ;
- IH (Industrie de l'habillement) ;
- ELEQ (Électronique) ;
- ESCOM (Employé des services comptables) ;
- MACO (Maçonnerie) ;
- MENU (Menuiserie) ;
- SEBU (Secrétariat bureautique).

⁶ Autrefois connue sous l'appellation menuiserie-ébénisterie (MEB) jusqu'à l'année scolaire 2020-2021

Son second cycle quant à lui possède les spécialités telles que :

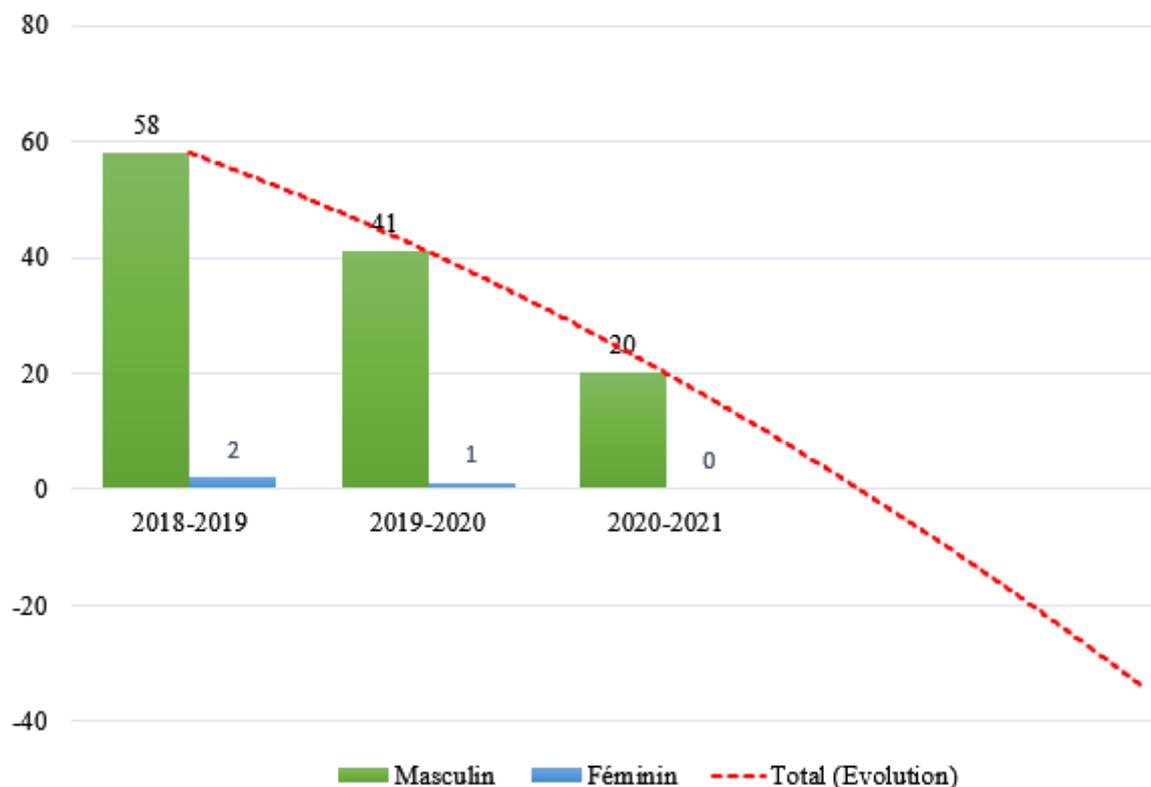
- ACA (Action et communication administratives) ;
- ACC (Action et communication commerciales) ;
- CG (Comptabilité et gestion) ;
- EF (Exploitation forestière) ;
- ESF (Économie sociale et familiale) ;
- F3 (Électrotechnique) ;
- F4/BA (Génie civil, option bâtiment) ;
- FIG (Fiscalité et informatique de gestion) ;
- GT/TO (Géomètre topographe, option topographe) ;
- IH (Industrie de l'habillement) ;
- IB (Industrie du bois) ;
- IS (Installation sanitaire) ;
- MA (Mécanique automobile) ;
- AMEB (Ameublement-ébénisterie) c'est la spécialité qui concerne notre travail de recherche.

Le lycée technique de Mbalmayo assure la formation des élèves dans diverses spécialités qui s'y trouvent. La spécificité de cet établissement s'inspire de sa devise : « Discipline-Travail-Succès. »

I. 1.2. Évolution des effectifs des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

Dans le graphique ci-dessous, nous avons les effectifs des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo par année et par genre de 2019 à 2021.

Figure 1 : Évolution des effectifs d’élèves par genre et par année scolaire de la classe de la Terminale AMEB.



Source : Service d’orientation du lycée technique de Mbalmayo. (2021).

La courbe de l’évolution des effectifs des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) entre les années scolaires 2019 et 2021 est décroissante. Ceci explique que les élèves sont de moins en moins intéressés par cette spécialité. Il faut également noter que les filles ne sont presque pas intéressées par cette spécialité qui forme aux métiers du bois.

Au niveau de la demande de l’enseignement de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), on conçoit qu’il existe un déséquilibre. Un déséquilibre en termes d’élèves scolarisables. Plus les années se succèdent moins les élèves s’intéressent à la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ; la spécialité AMEB fournit peu de produits sur le marché du travail. Ce déficit d’élèves formés empêche le développement des enseignements du métier du bois, le transfert des technologies et l’adéquation formation-emploi sur le marché du travail. Il ressort également de ce constat que la demande sur le marché de l’emploi est supérieure à l’offre de formation.

L’absence d’équilibre entre la demande effective de l’ameublement-ébénisterie (AMEB) se perçoit également au niveau du recrutement des formateurs où l’on constate que le nombre de place des candidats offert pour la filière d’industries du bois à l’école normale supérieure de

l'enseignement technique (ENSET) à Ébolowa bien que réduit à cinq (05) places⁷ n'a presque pas souvent de postulants. Si une telle structure de formation des enseignants des lycées et collèges d'enseignement technique comme l'ENSET ne forment pas assez de titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) pour enseigner la spécialisation dans l'enseignement secondaire technique, ceci posera inéluctablement le problème d'un déficit criard entre la demande et l'offre de formation pour ce qui en est de l'industrie du bois au Cameroun. Au demeurant, le faible taux de la répartition des effectifs de formation suscite et empêche le développement de la filière du bois au Cameroun. La construction de l'offre de formation au sein de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) nécessite donc une véritable mobilisation des ressources en matière d'infrastructures et d'équipements de formation permettant d'attirer les apprenants à aimer leur cadre de vie scolaire.

I. 1.3. Infrastructures et équipements de formation de la spécialité AMEB au sein du lycée

La spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo possède un atelier équipé d'une seule machine combinée à bois à cinq (05) opérations : la toupie ; la scie sauteuse ; la dégauchisseuse ; la raboteuse et la perceuse.

- La toupie a une puissance de moteur 2 CV – Mono ; avec un diamètre de l'arbre de 30 mm ; la vitesse de rotation de l'arbre est de 6 500 tr/min. L'arbre de la toupie effectue une course de 100 mm. L'ouverture de la table est de 145 mm ; l'outil maximal sous la table est de 140 mm et de 160 mm sur la table.
- La scie sauteuse a une puissance de moteur évaluée à 2 CV – Mono ; avec une rotation de 4 750 tr/min ; les dimensions de la table sont de 980 x 470 mm ; les dimensions du chariot aluminium sont de 250 x 400 mm ; les dimensions de guide sont de 680 mm, la lame de la scie a une capacité de coupe de 90°/45°.
- La dégauchisseuse a une puissance de moteur évaluée à 3 CV – Mono ; avec une vitesse de rotation de 4 500 tr/min ; son arbre est de 75 mm ; elle possède trois (03) fers dont les dimensions sont de 250 x 30 x 03 mm ; la largeur de la table est de 1 090 mm ; la largeur de dégauchissage est de 250 mm, elle a une passe maximale de 05 mm et un guide dégauch 90 °-45 ° inclinable qui mesure 715 x 130 mm. L'arbre de la dégauchisseuse mesure 75 mm.

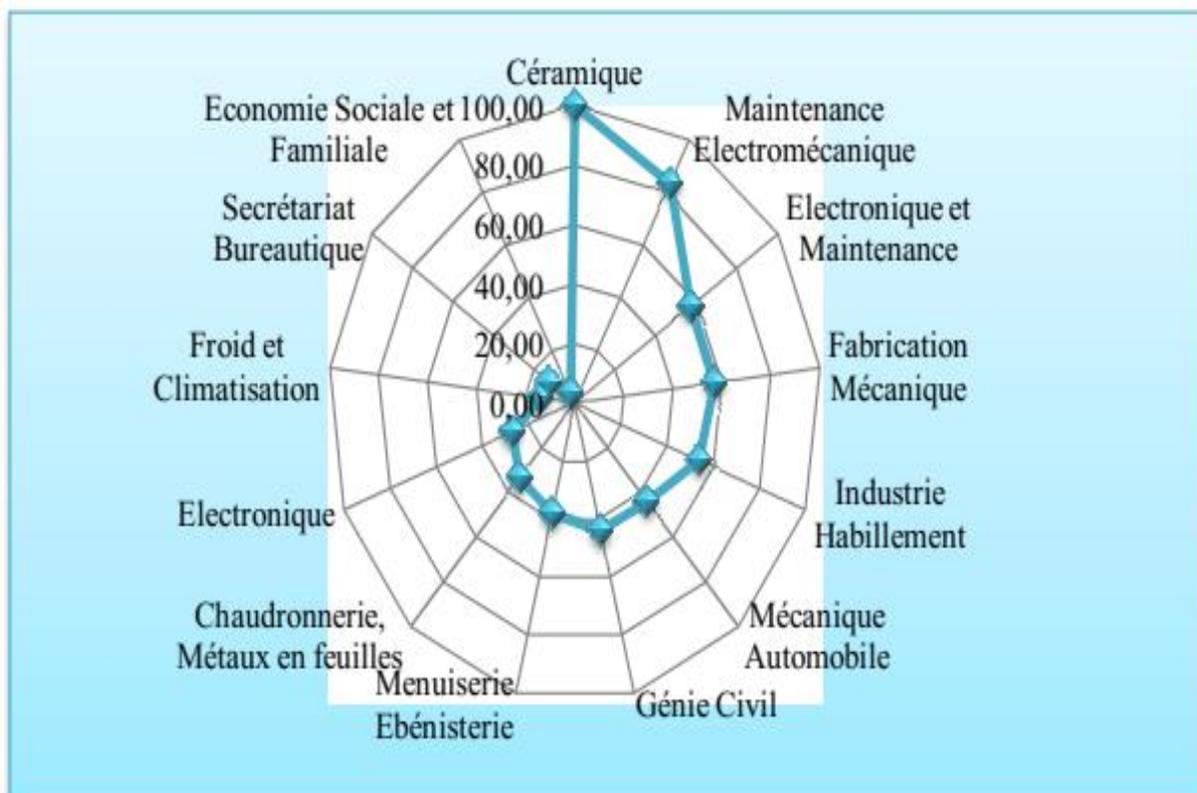
⁷ ARRETE N° 21-00357/MINESUP DU 08 JUIN 2021 portant ouverture du concours d'entrée en 1^{ère} année du Second Cycle à l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique (ENSET) de l'Université de Yaoundé I à Ebolowa, et fixant le nombre de places offertes au titre de l'année académique 2021/2022.

- La raboteuse a une largeur de rabotage de 250 mm ; la pièce minimale à raboter doit être de 05 mm et la pièce maximale de 195 mm ; la passe maximale est de 02 mm ; la vitesse d'entraînement de la raboteuse est de 08 m/min.
- La presseuse avec une hauteur de table de 840 mm et une buse d'aspiration de 02 x 100 mm et un voltage de 230 V. La buse d'aspiration a une mesure de 02 x 100 mm. La presseuse a un poids net de 310 kg et un poids brut de 320 kg ; le colisage a des dimensions de 970 x 1 760 x 1 140 mm.

L'offre de l'enseignement de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du lycée technique de Mbalmayo se définit par rapport aux caractéristiques des infrastructures, des commodités et des personnels y existantes. L'offre de formation au sein du lycée technique concerne également tout l'ensemble des ressources (matérielles, humaines, pédagogiques et financières).

Les tendances sur la construction des ateliers par rapport aux spécialités ouvertes sont presque toutes semblables dans tous les lycées d'enseignement technique public du Cameroun comme le démontre le graphique suivant :

Figure 2 : Pourcentage de construction des ateliers dans les établissements d'enseignement secondaire technique.



Source : MINESEC. (2010-2011).

Cette figure révèle un faible taux sur le pourcentage des ateliers de la spécialité menuiserie-ébénisterie (MEB) nouvellement appelée ameublement-ébénisterie (AMEB).

La stratégie pour la promotion des métiers de l'ameublement-ébénisterie reste moins développée. L'ingénierie de la formation de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) connaît un manque de volonté d'apprentissage. Cependant, le gouvernement entreprend des nombreux efforts pour une meilleure répartition des ateliers au sein des établissements d'enseignement secondaire au Cameroun.

Tableau 1 : Répartition des ateliers au sein des établissements secondaires techniques par spécialité et régions.

Régions	Économie Sociale et Familiale	Électronique et Maintenance	Électronique	Fabrication Mécanique	Génie Civil	Industrie Habillement	Maintenance Électromécanique	Mécanique Automobile	Secrétariat Bureautique	Céramique	Chaudronnerie, Métaux en feuilles	Froid et Climatisation	Menuiserie-Ébénisterie
Adamaoua	1	1	4	0	4	3	0	3	0	1	2	0	4
Centre	1	6	20	3	17	19	2	11	3	0	0	6	22
Est	1	1	4	0	7	6	1	2	2	0	0	0	12
Extrême-Nord	0	1	5	1	4	7	0	3	0	0	0	1	6
Littoral	1	2	8	2	6	8	0	6	2	0	0	6	13
Nord	0	3	8	2	4	3	0	3	0	0	0	2	3
Nord-Ouest	2	2	28	1	2	17	1	8	0	0	0	1	9
Ouest	1	3	13	0	7	16	0	6	0	0	0	1	13
Sud	0	1	5	1	4	3	0	5	0	0	0	0	9
Sud-Ouest	0	0	13	2	7	13	1	6	0	0	2	1	12
Total Ateliers	7	20	108	12	62	95	5	53	7	1	4	18	103
Nombre d'établissements ayant les spécialités	192	35	399	21	141	176	6	120	56	1	12	128	270

Ratio ateliers/établissements ayant les spécialités													
	3,65	57,14	27,07	57,14	43,97	53,98	83,33	44,17	12,50	100	33,33	14,06	38,15

Source : MINESEC. (2010-2011).

Il ressort de ce tableau que les spécialités Menuiserie-Ébénisterie ont un faible ratio ateliers/établissements soit un taux de 38,15 %. Ceci justifie encore que l'offre de formation demeure faible dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) bien que le gouvernement multiplie considérablement des efforts afin de remédier à ce déficit.

En définitive, la politique pour la promotion des métiers et des industries du bois demeure encore peu incitative. L'ingénierie de la formation du secteur ameublement-ébénisterie (AMEB) manque encore d'impulsion et d'une réelle volonté de l'offre de formation. Cependant le gouvernement camerounais met tout œuvre pour mobiliser les ressources nécessaires dans l'ingénierie du bois.

Il est donc question pour nous de présenter ces ressources pédagogiques et humaines qui organisent la formation des élèves de la spécialité ameublement-menuiserie (AMEB) au sein du lycée technique de Mbalmayo.

I. 1.4. Organisation des ressources pédagogiques et humaines de la spécialité AMEB au sein du lycée technique

L'organisation pédagogique de la classe de terminale (T^{le}) spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo est structurée autour de trois (03) principaux modules que sont : les enseignements généraux, les modules des compétences générales et les modules des compétences particulières. En plus de ces principaux modules, nous avons des modules complémentaires et la formation en milieu professionnel.

- **Enseignements généraux** : parmi les enseignements généraux, nous avons le français avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, l'anglais avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, l'éducation à la citoyenneté avec un coefficient un (01) pour une durée d'une heure, les mathématiques avec un coefficient trois (03) pour une durée de 03 heures, les sciences physiques avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, l'informatique avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures. Nous

avons un total d'enseignements généraux évalué à six (06) disciplines avec un coefficient de douze (12) pour une charge horaire de 12 heures.

- **Modules des compétences générales** : Dans les modules des compétences générales, nous avons six (06) disciplines pour une charge horaire de 13 heures. Ces disciplines sont les suivantes : les techniques d'usinage et de finition avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, la mécanique appliquée avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, la maintenance et les commandes des équipements avec un coefficient deux (02), la gestion de production avec un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures, le dessin des ouvrages avec un coefficient quatre (04) pour une durée de 04 heures et l'entrepreneuriat avec un coefficient un (01) pour une durée d'une heure.
- **Modules des compétences particulières** : il y a deux (02) disciplines pour une charge horaire de 11 heures. La restauration des ouvrages a un coefficient quatre (04) avec une durée de 04 heures, la fabrication et finition des ouvrages a un coefficient sept (07) pour une durée de 07 heures.
- **Modules complémentaires** : il y a une discipline nommée l'éducation physique et sportive qui a un coefficient deux (02) pour une durée de 02 heures.
- **Formation en milieu professionnel** : les élèves font 04 semaines de stage en entreprise au cours de l'année scolaire.

La spécialité AMEB au sein du lycée technique est organisée par un système d'évaluation permettant d'inciter un engagement d'apprentissage chez les élèves ; le système d'évaluation suscite donc chez ceux-ci l'idée d'une production des activités d'apprentissage-enseignement permettant d'influencer la perception qu'ils ont de l'ingénierie de formation sur les industries du bois. Il ne suffit pas seulement aux élèves d'être présents aux cours dispensés par leurs enseignant(e)s pour se voir attribuer des points. Le système d'évaluation aux industries du bois au sein de l'établissement d'enseignement secondaire technique est contenu dans un règlement pédagogique en vigueur. L'organisation pédagogique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du lycée donne donc lieu aux activités :

- D'enseignement-apprentissage ;
- D'évaluations (l'évaluation diagnostique, l'évaluation formative et l'évaluation sommative) ;
- De correction et de stage.

À la fin de chaque trimestre, la direction de l'établissement organise une période d'activités de suivi pédagogique afin d'apprécier les résultats. Le conseil d'établissement est présidé par le Chef d'établissement ou tout autre collaborateur de haut rang dans l'établissement ; ce conseil a pour rôle d'examiner les indicateurs ci-après :

- Le taux de couverture des heures d'enseignement de la classe par rapport à l'année scolaire ;
- Le taux de couverture du programme de chaque discipline par rapport au programme officiel annuel ;
- Le taux d'assiduité des élèves ;
- Le taux d'exécution des travaux pratiques dans les laboratoires, les salles spécialisées ou dans les ateliers par rapport aux prévisions annuelles ;
- Le taux de réussite par discipline ;
- La moyenne générale de la classe et le taux de développement intégral des élèves de la maternelle.

Chaque enseignant est assigné du report des notes de l'élève dans les carnets de correspondance. Le professeur principal s'assure du calcul des moyennes des notes, de l'établissement des bulletins de notes et de la remise des carnets de correspondance à ses élèves. Le carnet de correspondances de l'élève de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) comporte les appréciations du professeur principal et dûment visé par le Chef d'établissement. Le carnet est remis à l'élève à la fin de chaque trimestre et doit être ramené à l'établissement dûment signé par le parent ou le tuteur dans un délai d'une semaine ; les personnels d'appui de la classe devront donc capitaliser l'usage du bulletin numérique.

Le département d'ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo est constitué d'un chef des travaux, d'un animateur pédagogique et des personnels enseignants.

- **Un (01) chef des travaux** : il est sous l'autorité du chef d'établissement. Le chef des travaux dirige les activités des ateliers, les secteurs technologiques et productifs du lycée et propose des fabrications et des allocations de services.
- **Un (01) animateur pédagogique** : il réunit l'activité essentielle du département d'ameublement-ébénisterie (AMEB). Celui-ci participe aux démarches de remédiations

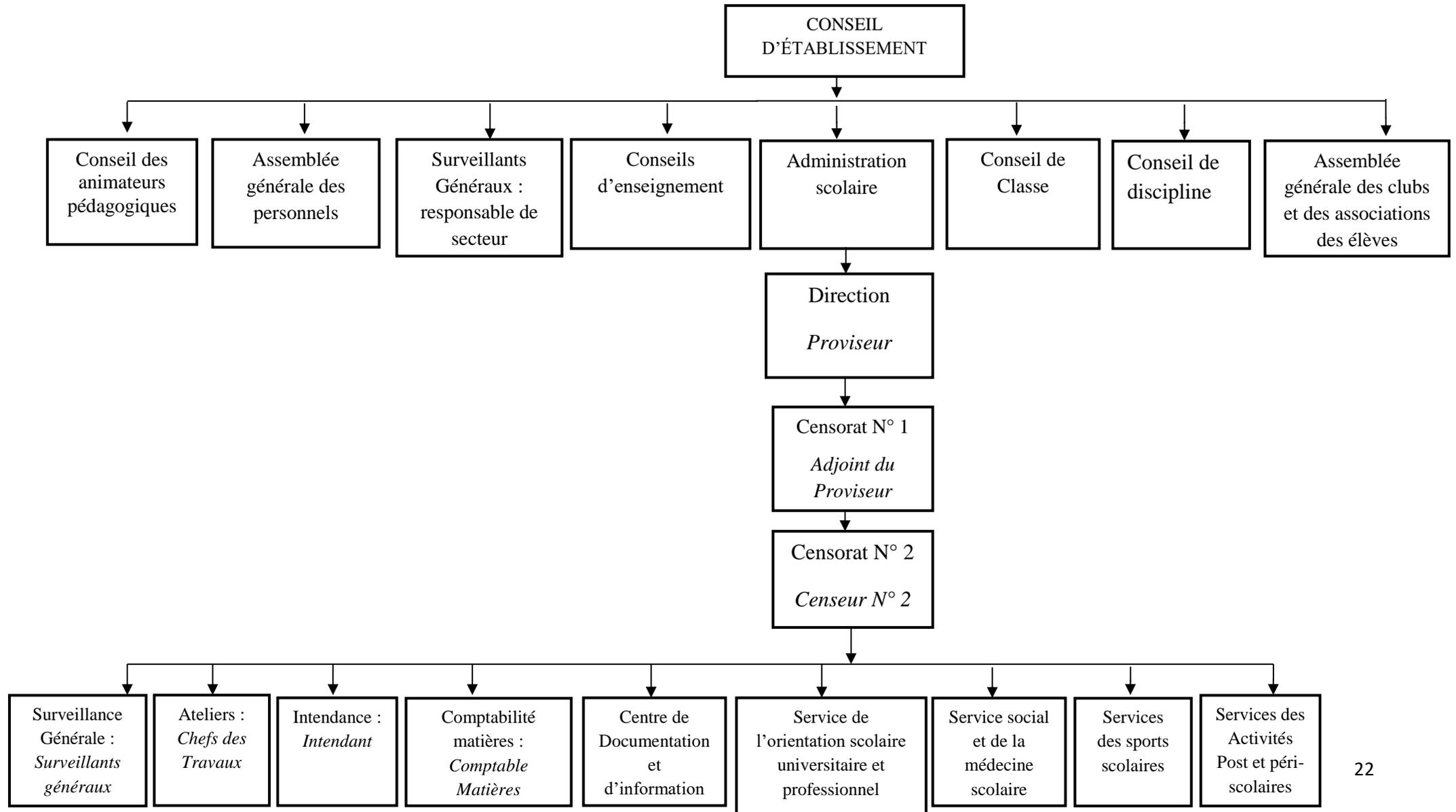
aux manquements des élèves ; l'aplanissement des malentendus liés à la pédagogie ; le soutien que l'établissement apporte à ceux qui en ont besoin ; l'orientation des lignes majeures du lycée en ce qui concerne la formation des enseignants ; la préparation des activités de planification annuelle des formations en droite ligne du projet d'établissement et des besoins des enseignants du lycée.

- **Seize (16) personnels enseignants** : Dix (10) enseignants ayant un diplôme de professeur de l'enseignement technique et six (06) enseignants ayant un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique. Ce personnel enseignant est dévoué et engagé à leur vocation première qui est celle de former des individus capables d'améliorer les conditions de vie humaine.

Le lycée technique de Mbalmayo est une structure ayant à sa tête un proviseur et qui assure également la fonction de chef d'établissement

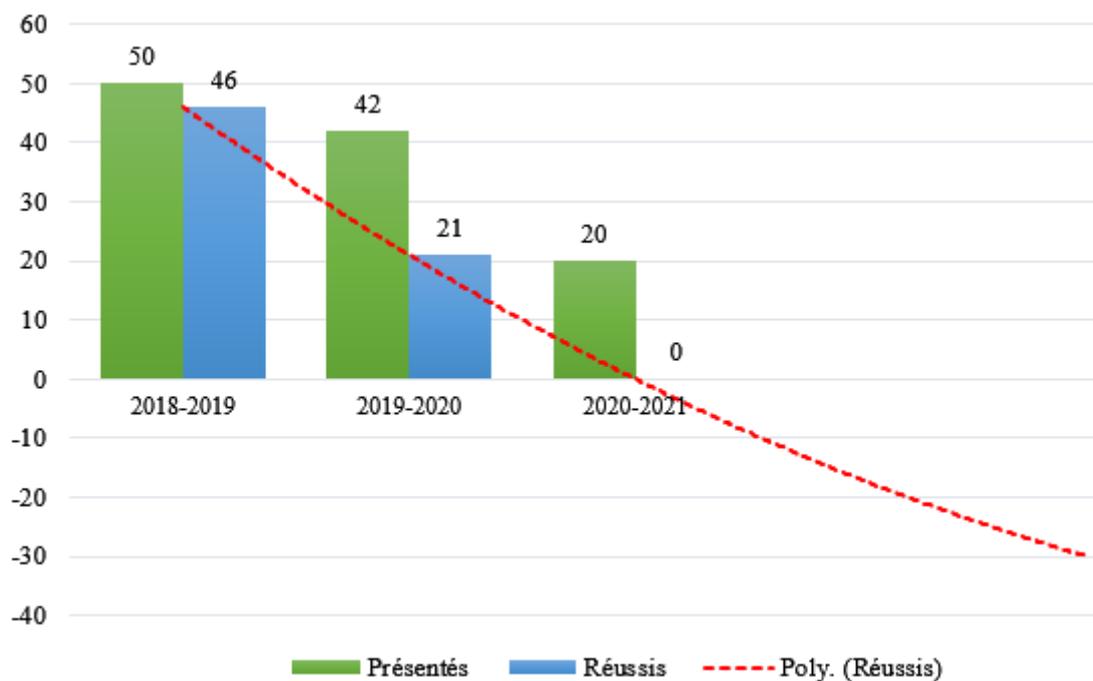
Ce cadre fonctionnel est complété par un organigramme de la gouvernance administrative du lycée technique de Mbalmayo comme suit :

Organigramme de la gouvernance administrative du lycée technique de Mbalmayo



I. 1.5. Évolution des résultats du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo de 2019 à 2021.

Figure 3 : Évolution des résultats du Baccalauréat technique AMEB.



Source : Service d'orientation du lycée technique de Mbalmayo. (2021).

De ce graphique, il apparaît que le taux de réussite au baccalauréat technique AMEB du lycée technique de Mbalmayo était de 92 % pour l'année scolaire 2018-2019, de 50 % pour l'année scolaire 2019-2020 et de 00 % pour celle de 2020-2021.

Ces résultats nous montrent que la courbe de l'évolution des résultats du baccalauréat technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo de 2018 à 2021 est décroissante.

Les analyses de notre étude ici portent également sur l'élaboration des curricula de formation, des activités d'apprentissage et de remédiation ou de stage de la spécialité AMEB au sein de l'entreprise.

On note la faible implication des professionnels dans l'élaboration des curricula de la formation. Les procédés d'expériences en cours dans cette spécialité font face à plusieurs difficultés : la légèreté dans l'harmonisation d'une ingénierie de formation, l'absence de collaboration entre les professionnels des entreprises et les responsables des établissements scolaires, le mutisme de l'inspection pédagogique nationale, l'absence d'un service de liaison

entre l'école et l'entreprise, l'absence des textes régissant véritablement la formation en apprentissage des élèves, les moyens limités. On note aussi l'absence notoire des professionnels des entreprises dans les évaluations formatives et sommatives. Le même constat est fait au niveau des examens nationaux.

Concernant les stages en entreprises, certains personnels enseignants semblent ne pas être préoccupés par ces activités d'apprentissage ou de remédiation. Pour ceux des enseignants préoccupés à donner une formation de qualité à leurs élèves ; ces derniers font des recommandations de stages de leurs élèves auprès des entreprises. Il n'existe véritablement pas encore une harmonisation en ce qui concerne la prise en compte des évaluations des activités d'apprentissage réalisées par les professionnels des entreprises. Bien plus, les formations réalisées en entreprise n'ont presque pas toujours un rapprochement avec les enseignements effectués à l'école.

Il est inscrit dans le calendrier annuel des activités du lycée technique de Mbalmayo des journées de portes ouvertes, mais celles-ci revêtent beaucoup plus un aspect administratif sans toutefois avoir une réelle influence sur la gestion et le fonctionnement du dispositif pédagogique.

La collaboration entre les responsables de l'école et ceux des entreprises connaît encore beaucoup de contraintes pour former un meilleur couple école/entreprise. Il est important d'inscrire le fonctionnement du dispositif de formation dans un contexte économique et technologique afin d'obtenir une meilleure qualité de production sur le marché du travail. Il convient de dire que les entreprises doivent financer l'école et par ricochet l'école doit soutenir ces entreprises. Plusieurs démarches doivent également être adoptées pour permettre une meilleure analyse stratégique, des orientations et une élaboration conjointe des programmes scolaires et des projets professionnels entre les institutions scolaires et les entreprises de production.

Face à tous ces manquements sus cités, il est plus que nécessaire de mettre en place des textes juridico-légaux qui réglementent le fonctionnement des activités en apprentissage afin de faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de l'enseignement technique industriel. Les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (LTM) sont exposés au problème de sous-emploi au même titre que ceux des diplômés des autres spécialités de la section industrielle.

I. 2. PRÉSENTATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DU SECTEUR DU BOIS AUJOURD'HUI

I. 2.1. Métiers du bois au Cameroun : secteurs de développement et de création d'activités industrielles.

L'une des préoccupations majeures est celle du sous-emploi des jeunes sur le marché du travail. Cette préoccupation majeure s'inscrit dans le rôle fondamental que joue l'éducation pour ce qui est de la construction d'une Nation. Chaque année, ceux des élèves de la spécialité AMEB (ameublement-ébénisterie) qui sortent de l'école avec le diplôme de baccalauréat ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail à cause de la précarité de l'environnement.

Pinta et Fomete (2004) nous rappellent déjà que « L'approvisionnement des industries locales de première transformation du bois est assuré soit par des entrepreneurs qui sont à la fois exploitants et transformateurs industriels, soit par des opérateurs uniquement exploitants forestiers. » (p. 73)⁸ ce qui explique l'essor des activités industrielles de ces secteurs.

En ce qui concerne l'emploi formel c'est-à-dire celui de l'exploitation de la forêt et de la transformation du bois dans les scieries, on dénombre pratiquement 22 722 emplois permanents directs. Par ailleurs, les secteurs informels dénombrent des centaines de milliers d'individus. L'industrie du bois contribue beaucoup au produit intérieur brut (PIB) du Cameroun. À l'intérieur du marché du bois, on dénombre des secteurs d'activités tels que : le secteur du bois d'œuvre industriel, le secteur du bois d'énergie et le secteur du sciage artisanal du bois.

I. 2.1.1. Métier du bois d'œuvre industriel :

C'est sur la base des ressources forestières naturelles et à travers la sylviculture que se font l'exploitation et la transformation industrielle du bois au Cameroun. 15 % de la superficie nationale du Cameroun dénombre 89 concessions forestières au total ; soient 72 concessions approuvées par le ministère des forêts et de la faune (MINFOF) sur une convention d'un plan d'aménagement. Les populations des régions de l'Ouest et du Nord-Ouest pratiquent essentiellement la plantation de l'eucalyptus ; cette espèce de bois est utilisée dans le transport

⁸ Pinta, F., & Fomete, T. (2004). Filière bois au Cameroun : vers une gestion durable des forêts et une transformation industrielle performante ? *Bois et forêts des tropiques. BASSIN DU CONGO FILIÈRE BOIS* n° 281(3).

de l'énergie électrique ainsi que celui des câbles téléphoniques. Le Cameroun dénombre à ce jour trois (03) grandes usines de pulvérisation du bois Eucalyptus (Bamoungoum ; Yassa et zone industrielle de Bassa). Le chiffre d'affaires pour la production des poteaux d'eucalyptus est estimé 2,2 milliards/an. Ce secteur verse 57,39 milliards de Fcfa/an à l'État et emploie 22 971 personnes. « L'exploitation du bois œuvre est la principale mise en valeur des forêts tropicales dans le monde, même si l'exploitation de certains produits non ligneux peut localement trouver des niches de débouchés rémunérateurs, en pharmacopée notamment. » Pinta (2001, p.1)⁹

I. 2.1.2. Métier du bois d'énergie

Ce secteur est beaucoup plus orienté dans la cuisson des aliments c'est-à-dire que le bois ici est utilisé pour faire le bois de feu ou le bois de charbon. Sur une population estimée à 26 millions d'habitants, on peut dire que 16 millions d'habitants utilisent le bois pour faire cuire leur nourriture. Le chiffre d'affaires ici est évalué à 188, 33 Milliards Fcfa/an.

I. 2.1.3. Métier du sciage artisanal du bois : spécialité d'ameublement-ébénisterie (AMEB).

Ce secteur utilise le bois après sa transformation de sciage, de déroulage, de tranchage et autres. Le bois ici est destiné à la menuiserie ; à l'ameublement, (fabrication des meubles, des traverses) à la papeterie (cartons, papiers), à l'ébénisterie et au recyclage. Les revenus individuels ici sont estimés à 430 000 000 Fcfa/an. On peut estimer que ce secteur génère 10 000 emplois directs, car il n'existe presque pas encore une base de données de manière officielle pour l'évaluer. Bien que ce secteur d'emploi soit plus ou moins encadré par les politiques forestières, il demeure essentiellement un secteur informel par l'absence d'un encadrement des textes régissant ses activités (menuiserie, lambris, traverses, papiers, cartons, meuble, charpente, etc.). Les moyens utilisés pour la réalisation de l'exploitation artisanale du bois pèsent moins et sont peu coûteux par une personne ou par une petite et moyenne entreprise (PME). Le bois dans ce secteur d'activités est commercialisé sur les marchés internationaux et nationaux. Pour cela, des permis de coupe en sont autorisés par un code forestier. L'État du Cameroun a un bénéfice de près de 11 milliards/an. Les communes perçoivent pratiquement 50 millions Fcfa/an de l'impôt libérateur auprès des détenteurs de dépôts de bois enregistrés.

⁹ Pinta, F. (2001). *Développement méthodologique pour la valorisation bois d'œuvre d'une ressource forestière donnée. Développement d'un outil d'aide à la décision et étude de cas au Cameroun*. Thèse de doctorat, Université Henri Poincaré-Nancy I.

Bindzi (2000)¹⁰ montre donc que la filière du bois peut constituer un véritable marché intérieur. Il faut cependant noter que les secteurs du bois connaissent une corruption donc le Ministère des forêts et de la faune s'engage à réduire (Binam & Sipehouo, 2012, p. 63)¹¹.

Au regard de tous ces grands secteurs, on constate que le secteur de l'exploitation artisanale du bois reste un secteur à développer en plus d'être embryonnaire et incomplète. Quelle est la situation des cadres intermédiaires et des professionnels dans le secteur de l'ingénierie de formation au lycée technique de Mbalmayo ?

I. 2.2. Pénurie de personnels et d'enseignants qualifiés dans l'ingénierie de la formation des industries du bois.

Il existe un manque criard de personnels qualifiés dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) et un déficit d'enseignants qualifiés dans les filières formant aux métiers du bois au Cameroun. On note également une pénurie d'infrastructures et d'équipements qualifiés pour dispenser les savoir-faire ainsi que les enseignements émergents. Ces déficits se ressentent aussi bien au lycée technique qu'aux autres structures de l'ingénierie de transformation du bois au Cameroun.

Que deviennent certains jeunes bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) lorsqu'ils sortent du lycée technique de Mbalmayo ?

I. 2.3. Chômage et sous-emploi des jeunes bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique : un paradoxe

Au regard de l'analyse de l'insertion professionnelle, on constate que les jeunes bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) font de plus en plus face aux difficultés d'insertion sur le marché du travail à cause de l'absence d'un travail décent et de la précarité de l'environnement. Suite à une enquête menée auprès des promotions 2019 et 2020 ; nous constatons que sur un échantillon de soixante (60) bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), vingt-quatre (24) dont 40 % sont en activité, vingt-quatre

¹⁰ Bindzi, I. (2000). *Étude de faisabilité pour la création d'un marché intérieur de la grume au Cameroun*. MINEF. Yaoundé. Cameroun.

¹¹ Binam, B., Sipehouo, M. (2012). *Étude sur l'état des lieux des pratiques de corruption dans le secteur des forêts et de la faune*. Yaoundé : MINFOP. Cameroun.

(24) dont 40 % sont à la recherche d'un emploi, et douze (12) dont 20 % sont en étude dans les instituts de formation universitaire.

L'absence de forêts d'application, la pénurie de personnels qualifiés dans l'ingénierie des industries du bois, l'absence de laboratoires spécialisés, la pénurie d'enseignants qualifiés aux métiers du bois dont la demande est forte, l'absence d'infrastructures et d'équipements de pointe sans oublier les ressources financières pour la réalisation des recherches sur le terrain sont des raisons qui ont une incidence négative sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). En plus de ces raisons résultant de la faible croissance économique, nous pouvons ajouter l'incompétence des services d'emploi ainsi que l'incapacité des structures administratives d'insérer les jeunes diplômés dans le processus de croissance économique. Le problème de chômage ou du sous-emploi est justifié par le faible niveau de qualification (Walter, 2005)¹². Aussi, il convient de noter que depuis 1884, l'État du Cameroun sous protectorat allemand était entouré en grande partie par les propriétés coloniales de la France (Bertin, 1925)¹³.

Il nous incombe donc de nous questionner sur l'adéquation entre l'offre de formation et les profils des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) parce que le problème de chômage depuis les années 60 ne cesse de grimper. L'institut national de la statistique (INS) donne un taux de 70 % en ce qui concerne le sous-emploi au Cameroun. Bien plus, il révèle que le secteur informel au Cameroun demeure le principal pourvoyeur d'emploi car 90, 5 % de travailleurs s'y exercent.

Chaque année, il apparaît que les nouveaux bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) viennent de plus en plus grossir les rangs du chômage ; ceci est incontestablement lié aux paramètres d'action du dispositif de formation à conduire une bonne liaison entre l'école et l'économie. Pendant la période coloniale avoir un diplôme était un atout important pour une bonne insertion professionnelle. Dans son ouvrage, Mvesso précisait donc que : « Le moindre label confère à son détenteur le privilège de se voir ouvrir les portes de

¹² Walter, R. (2006). *La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête terrain au Cameroun. Document de travail*. n° 17(ADF).

¹³ Bertin, A. (1925). *Régime forestier dans les colonies françaises*. Paris.

l'administration. Les diplômés de l'enseignement sont regardés comme des demi-dieux (...) » (1998, p.84)¹⁴

De nombreuses études montrent que l'insertion professionnelle des jeunes dépend de la santé de l'économie. L'insertion professionnelle est conçue comme le passage de la vie non active à la vie active (Fonkoua, 2006)¹⁵. Les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) en attente d'un emploi sont de plus en plus nombreux et sont souvent obligés de s'inscrire dans les instituts de formation ou d'exercer comme manœuvres dans les chantiers de construction de maisons. En général, la proportion de la demande d'emplois non décents issue de l'enseignement technique industriel et plus particulièrement celle de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est de plus en plus croissante.

Pour contribuer à atténuer l'épineux problème du chômage et du sous-emploi des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est important de :

- Mettre sur pieds un ensemble de textes ; de normes et de procédures qui encadrent et assurent l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) une fois qu'ils sortent de l'école.
- Moderniser les entreprises de transformation telles que les menuiseries et les ébénisteries et créer des structures d'ingénierie du bois qui permettront au pays d'obtenir des économies d'échelle ainsi qu'une baisse des prix sur le marché.
- Former un personnel qualifié dans les différents secteurs de l'ingénierie du bois pour permettre l'amélioration de la qualité des produits finis et dérivés du bois sur les marchés nationaux et internationaux.
- Former des élèves qualifiés dans les disciplines formant aux métiers du bois dont la demande est forte dans le secteur du bois afin que l'accent soit mis sur les secondes et troisièmes transformations pour l'obtention de produits finis permettant ainsi une consommation locale, sous-régionale et internationale.

¹⁴ Mvesso, A. (1998). *L'école malgré tout : les conditions d'une contribution de l'école à l'essor africain*. Yaoundé : PUY.

¹⁵ Fonkoua, P. (2006). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique ?* Paris : Harmattan.

- Mobiliser des ressources nécessaires pour soutenir et financer les jeunes bacheliers qui souhaiteraient s'engager dans l'entrepreneuriat.

En définitive, il ressort de cette analyse que les jeunes bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) peuvent constituer une main d'œuvre qualifiée pour le développement de l'économie camerounaise à condition d'investir dans le dispositif de formation et dans l'encadrement socioprofessionnel de l'entrepreneuriat du secteur bois. Le secteur du bois peut générer des millions d'emplois qui viendraient donner une valeur ajoutée à la croissance économique ; qui à ce jour demeure moins développée et peu productive. Cependant, il est important pour nous de présenter les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves du lycée technique au Cameroun.

I. 3. PRÉSENTATION DES FACTEURS PSYCHOLOGIQUES DE LA FORMATION

À la similitude des types d'enseignements au niveau du secondaire, on peut regrouper les facteurs psychologiques de la formation des élèves en deux (02) principaux groupes parmi lesquels : les facteurs internes et les facteurs externes.

I. 3.1. Facteurs internes : dimensions psychologiques

Ils se penchent sur les causes et les conséquences psychologiques de l'apparition de certains effets psycho-sociaux. La famille ici, est considérée comme le premier facteur psychosocial de la formation susceptible d'influencer l'insertion professionnelle d'un élève. La famille assume une fonction non pas enseignante mais existante. La famille a tendance à s'inclure dans le choix de l'enfant, ce qui influence le plus souvent ses aspirations qu'il a de ses études et du travail à exercer. Après la famille, il y a les ami(e)s qui contribuent également à influencer les prises de décisions de l'élève. Nous avons aussi comme facteur interne de la formation pouvant influencer l'insertion professionnelle de l'élève ; le climat scolaire. Celui-ci agit sur l'élève sous une double face interactive appelée travail-individu en ce sens où il exerce sa forte influence en lui orientant sur des aspirations négatives ou positives des études et du choix du métier.

À côté de ces facteurs psychologiques de la formation sus cités, on a le rôle des médias, ceux-ci agissent également sur la formation de l'élève.

Autres Facteurs internes : dimensions psychosociologiques

Ceux-ci dépendent de la manière dont la santé économique est organisée au sein de la région où vit l'élève. La santé économique est une qualification moderne qui exprime également

la même réalité que l'expression « conjoncture économique ». La santé économique désigne donc à la fois la conjoncture économique et le marché du travail. Les facteurs psychosociologiques de la formation des élèves résident au niveau des comportements d'un apprenant et son environnement socio-économique c'est-à-dire l'interaction entre les individus et leur niveau de vie économique dans la société.

Au sein de la santé économique se trouve également l'horloge sociale, où une suite d'événements culturels survient à tous les élèves inscrits ayant l'âge officiel correspondant au même groupe. Par conséquent, les psychologues qui expliquent le développement des élèves en vue de créer un environnement favorable aux études sont considérés d'empiristes.

L'environnement scolaire est considéré comme un lieu de vie économique, de socialisation et de culture. Selon les empiristes, l'esprit d'un enfant est considéré comme étant une « Tabula Raza », toutefois, il est important de noter que les facteurs politique, géographique et démographique interviennent de manière conjointe dans le développement de l'intelligence puisque chacun contribue à la modification de l'effet de l'autre.

L'élève bénéficie plus ou moins de son cadre de vie en fonction de ses capacités biologiques qui ne s'expriment pas de la même manière selon les conditions de son environnement.

Le développement est ainsi considéré comme l'ensemble des conditions qui font que l'école soit le résultat entre les facteurs biologiques et sociaux.

Sur le plan culturel : on relève les us et coutumes, l'égalité du genre, etc.

Sur la dimension démographique, nous avons le taux de natalité, les migrations et l'espérance de vie.

Sur le plan politique, il s'agit notamment de l'application, la distinction, l'alternance, l'intégration.

- Application : il est important d'appliquer les apprentissages ; ceci permettra à l'élève d'apprendre pour mieux agir face à une difficulté. La compétence étant définie comme un savoir-agir en situation, il ne serait pas possible de devenir compétent sans qu'on soit passé par un apprentissage basé sur l'agir. Parlant ainsi du stage ; il s'agit d'une

condition marquante dans la professionnalisation d'une filière (Giret, 2000)¹⁶. La qualité la plus élevée est la rétention. Les capacités et les compétences sont mieux maîtrisées lorsque les facultés sont intégrées à un savoir-faire pour agir.

- La distinction : il est important ici de faire un distinguo entre le contenu et ce qui convient d'appeler le processus d'apprentissage.
- L'alternance : il s'agit de faire progresser l'élève dans une formation par compétence. On distingue deux (02) types d'alternance : l'alternance par immersion et l'alternance par interaction.
 - ✓ *L'alternance par immersion* : il est question d'une longue période en entreprise allant de plusieurs mois à un (01) an et suivie d'une période équivalente dans l'établissement de formation. Au cours de la période préliminaire, l'apprenant se fait initier par une approche conceptuelle et par l'utilisation des outils par un processus d'enseignement-apprentissage, cette période lui est importante dans la mesure où elle lui permettra de monter un projet professionnel. Pendant la deuxième phase de sa formation, l'apprenant met en exergue les savoirs acquis et développe ses compétences. Et au cours de la troisième période de la formation, l'apprenant renforce ses savoirs expérientiels.
 - ✓ *L'alternance par interaction* : il s'agit d'une période au cours de laquelle l'apprenant effectue les allers-retours réguliers entre l'établissement de formation et l'entreprise ; ceci sur un rythme mensuel ou hebdomadaire.
- L'intégration : plusieurs paramètres de la politique éducative sont liés entre eux et la compétence. Le facteur d'intégration participe au fondement de l'approche par compétence (APC) ; ce qui implique qu'un élève peut bien maîtriser une compétence lorsqu'il l'applique seule mais en soit incapable de l'appliquer lorsqu'elle est associée avec une autre composante dans une situation un peu plus complexe. Le stage d'intégration permet donc à l'élève de commencer à exercer la profession choisie.

¹⁶ Giret. J-F. (2000). *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris : CNRS Educations.

I. 3.2. Facteurs externes : dimensions psycho professionnelles

Les facteurs psycho professionnels relèvent de l'identité de la personne. L'élève a plus de chances de s'insérer dans une profession s'il a soi-même une confiance. Bien plus, celui-ci doit être autonome et indépendant, il doit pouvoir planifier ses projets et avoir des objectifs et plus encore faire face aux multiples situations-problèmes. La motivation joue un rôle primordial dans la vie d'un élève.

La motivation est le socle de l'identité personnelle dans ce sens où il donne de l'engouement à l'élève. Le développement personnel d'un élève repose sur six (06) éléments que sont : la confiance en soi, l'autonomie, la décision, la compétence, la cohésion, la vie en famille.

- La confiance en soi : Celle-ci permet à l'élève d'avoir des bons rapports avec les autres acteurs et partenaires de la communauté éducative. Plus un élève aura la conviction d'être une valeur plus son sentiment de confiance contribuera à une meilleure vision de son insertion professionnelle.
- L'autonomie : la liberté de créer soi-même des stratégies de résolution des problèmes confère à l'élève une indépendance ; ce qui crée en lui l'esprit d'initiative. Cependant, si l'élève doute de lui-même et manque de stratégie ; il aura un désintérêt et un manque d'engouement pour le travail dont il est formé à exercer plus tard.
- La décision : l'élève doit être capable d'analyser et d'investiguer avant toute prise de décision. Les étapes d'une prise de décision dans le choix de sa spécialité, de sa filière ou de sa série jouent un rôle très important dans son insertion professionnelle. Car s'il prend de mauvaises décisions, cela peut compromettre facilement à son insertion professionnelle.
- La compétence : lorsque l'élève a des aptitudes d'agir, plus il est motivé sur le choix de sa profession dans la société. Si celui-ci a une attitude pessimiste à l'égard de ses curricula, il est probable que son insertion professionnelle connaisse des difficultés.
- La cohésion : cet élément permet à l'élève de faire un rapprochement psychoaffectif avec ses semblables. L'élève est un individu qui s'imprègne des valeurs de la société et les partagent en communiquant avec autrui dans le but d'exercer une activité

professionnelle. La cohésion a donc pour objectif de préparer l'élève à une meilleure insertion professionnelle.

- La vie en famille : un sentiment d'intimité peut motiver l'élève à se renfermer sur lui-même.

Lorsque tous ces éléments sont pris en compte, leur mise en place a un effet considérable dans l'insertion professionnelle de l'élève. En étant motivé, celui-ci peut mieux agir, s'affirmer, innover et mettre en pratique ses potentialités et ses capacités au service de la société. A contrario, si l'élève n'a pas l'estime de soi moins il sera motivé à prendre une décision. Parlant des stages en entreprise, nous dirons que ceux-ci permettront à l'apprenant d'avoir un premier contact avec le monde du travail dans lequel il va exercer la profession choisie. Les stages en entreprise sont donc importants dans la mesure où ils amènent l'apprenant à visiter les entreprises dans leur mode de fonctionnement et d'organisation. Bien plus, les stages de formation en entreprise permettent aux apprenants d'effectuer une grande partie de leurs apprentissages pédagogiques au sein même de l'entreprise et sous l'encadrement direct des professionnels.

CHAPITRE II : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

La problématique est un ensemble construit autour de la question de départ et d'une démarche théorique permettant au chercheur de traiter le sujet choisi. Beaud (2006) définit la problématique comme « l'ensemble construit, autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettront de traiter le sujet choisi (p. 55) ¹⁷. La problématique est aussi définie comme :

L'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ. Elle est une manière d'interroger les phénomènes étudiés. Elle constitue une étape charnière de la recherche, entre la rupture et la construction. (Quivy & Campenhoudt, 1997, p.85)¹⁸

Pour se donner une problématique, il est important pour nous de ressortir les articulations suivantes : le contexte général, la position et la formulation du problème ; l'objectif de l'étude et l'hypothèse générale ; l'intérêt et la délimitation de l'étude.

Notre deuxième chapitre se structure donc autour de la problématique de l'étude, il est question ici de situer le contexte d'étude ; à l'intérieur duquel sont formulés le problème et les questions de recherche, par la suite suivront la formulation des objectifs et des hypothèses de recherche. La délimitation et l'intérêt de l'étude vont également meubler ce chapitre.

II. 1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

II. 1.1. Étude du contexte en éducation

Plusieurs recherches dans le domaine des sciences de l'éducation ont démontré que la mise en place de l'enseignement secondaire technique lors de la double administration coloniale (l'administration française et l'administration britannique) n'était pas à l'ordre du jour. Dans le préambule de la constitution révisée de 1996, l'État assure à l'enfant le droit à l'instruction et l'enseignement primaire est obligatoire. L'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les degrés sont des devoirs impérieux de l'État. Chaque État a des acquis et un patrimoine à transmettre pour sa survie. La légitimité de l'éducation est donc un droit social et civique pour l'État qui attend en retour ; des services rendus par des citoyens formés. Si nous considérons

¹⁷ Beaud, M. (2006). *L'art de la thèse*. Paris: La découverte.

¹⁸ Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1997). *Manuel de recherche en sciences sociales* (éd. 2e). Paris: Dunod.

l'éducation comme étant une entreprise ; il s'agit donc d'un investissement sur un enfant tout en espérant avoir des bénéfices plus tard de son éducation. Dans les lignes qui suivent, nous parlerons du but et de la finalité de l'éducation au Cameroun.

II. 1.1.1. But et objectif de l'éducation au Cameroun

Le but de l'éducation dans le premier cas se conçoit comme un processus de culture de l'Homme par lui-même. Dans le second cas, il convient de relier celui-ci à la formation du jeune. En somme, il convient de dire que le but correspond davantage à une aspiration plus ou moins restreinte, réalisable à moyen terme qui oriente l'effort d'un ou de plusieurs niveaux du système éducatif. L'éducation au Cameroun dirons-nous a pour but de souscrire chez l'enfant des capacités physiques, intellectuelles et morales que lui réclame le politique dans son ensemble et le type de société auquel il est destiné à exercer. Durkheim (1922) rappelle que :

L'éducation a infiniment varié selon les temps et selon les pays. Dans les cités grecques et latines, l'éducation dressait l'individu à se subordonner aveuglément à la collectivité, à devenir la chose de la société. Aujourd'hui, elle s'efforce d'en faire une personnalité (p. 39) ¹⁹

L'éducation est considérée comme l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour une insertion sociale. La sociologie de l'éducation au Cameroun consacre ainsi son étude scientifique sur des situations et faits sociaux. La sociologie de l'éducation s'étend dans les relations entre les individus dans le milieu auquel ils sont destinés. Les faits sociaux sont considérés comme des processus par lesquels l'individu use pour agir, penser et de faire coexister une harmonie avec d'autres individus. Ainsi, tout individu s'intègre dans une société en intégrant des savoirs (savoir-faire et savoir-être) qui contribuent à la formation des Hommes comme des êtres sociaux ; c'est aussi l'intégration même des règles, des principes et des coutumes. Dans le domaine éducatif au Cameroun, la formation d'un individu s'inscrit dans la capacité du vivre-ensemble. L'éducation joue en effet un rôle très important dans la formation des futurs citoyens.

À partir des répercussions et des effets possibles de l'action éducative sur un individu, il est important de se questionner sur la possibilité qu'un homme a à intervenir dans la vie d'un autre

¹⁹ Durkheim, E. (1922). *Education et Sociologie*. Paris.

dans l'intérêt d'orienter sa conduite sans qu'il exprime lui-même ses intentions et ses propres aspirations.

Chaque société a une éducation et un héritage en termes de civilisation à transmettre aux citoyens pour sa survie. L'éducation devient par-là un devoir impérieux pour l'État qui attend des services qui seront rendus par les citoyens formés.

En ce qui concerne le système éducatif camerounais dans son ensemble, l'objectif de l'éducation renvoie à des tâches particulièrement assignées au processus enseignement-apprentissage. Au Cameroun, les objectifs de l'éducation sont essentiellement définis par la loi d'orientation du 19/04/1998. Selon celle-ci, les objectifs de l'éducation sont entre autres :

- La formation de citoyens enracinés dans leur culture, mais ouverts au monde et respectueux de l'intérêt général et du bien commun ;
- La formation aux grandes valeurs éthiques universelles que sont la dignité et l'honneur, l'honnêteté et l'intégrité ainsi que le sens de la discipline ;
- La promotion des langues nationales ;
- L'initiation à la culture et à la pratique de la démocratie, au respect des droits de l'Homme et des libertés, de la justice et de la tolérance, au combat contre toutes formes de discrimination, à l'amour de la paix et du dialogue, à la responsabilité civique et à la promotion de l'intégrité régionale et sous régionale ;
- La culture de l'amour, de l'effort et du travail bien fait, de la quête de l'excellence et de l'esprit de partenariat ;
- Le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise ;
- La formation physique, sportive, artistique et culturelle de l'enfant.

II. 1.1.2. Finalité de l'éducation au Cameroun

Les finalités de l'école dans le contexte de formation d'un individu sont définies par les dispositions (de la Loi N° 98/004 du 14 avril 1998 de l'orientation de l'éducation) qui précisent dans l'article 4 que :

L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux.²⁰

Ces finalités se traduisent donc par la définition des priorités destinées à combler l'État aux multitudes attentes sociales. L'éducation devient donc un environnement de la demande effective ; qui promeut chez les élèves les comportements sociaux que l'on considère d'acceptables et de réguliers. C'est dans ce même ordre d'esprit que la société attend de l'école qu'elle soit au premier front dans le combat contre l'incivisme afin de permettre des rapports sains entre les différents acteurs de la société. Si l'on considère donc l'éducation comme une entreprise ; la société investit ainsi sur un enfant tout en espérant bénéficier plus tard de cette éducation.

Les dispositions (la loi N° 98/004 du 14 avril 1998 de l'orientation de l'éducation au Cameroun) de l'article 15 stipulent que :

Le système éducatif est organisé en deux sous-systèmes, l'un anglophone, l'autre francophone, par lesquels est réaffirmé l'option nationale de biculturalisme. Les sous-systèmes éducatifs coexistent en conservant chacun sa spécificité dans les méthodes d'évaluation et les certifications²¹

L'État du Cameroun exerce le bilinguisme comme « facteur d'unité et d'intégration nationale ».

Parlant de l'insertion professionnelle des individus dans la société, l'enseignement technique fait apparaître en 1921 des sections professionnelles au sein de nombreuses écoles régionales que compte le pays. L'enseignement technique s'avère ainsi être un moyen très efficace dans la résolution de diverses situations liées au problème de l'adéquation formation-emploi chez de nombreux élèves ayant obtenus un diplôme au terme de leur cycle scolaire. Il

²⁰ *Op. cit.*

²¹ *Ibid*

convient ores et déjà de dire que l'enseignement technique était en quelle que sorte destiné aux individus moins doués.

L'enseignement technique confirme peu à peu son efficacité dans la mesure où il permet aux différents apprenants de s'insérer dans le monde de l'emploi avec des savoirs acquis à l'école.

La volonté du gouvernement camerounais à inciter et encourager l'enseignement technique permettra donc l'évolution des politiques éducatives ainsi que leurs investissements générant alors des besoins de qualifications. L'enseignement secondaire technique totalise une durée de sept (07) ans ; dont quatre (04) années de formation pour le premier cycle et trois (03) années pour le second.

L'enseignement secondaire technique représente aujourd'hui 20 % des types d'enseignement. Les régions du Littoral et du Centre sont les plus scolarisées ayant respectivement 22, 59 % et 18, 24 % ; celles du septentrion quant à elles totalisent les effectifs les plus bas : Adamaoua (03, 00 %), Extrême-Nord (03, 62 %) et Nord (04,56 %). Si les apprenants et les enseignants s'offusquent d'exercer dans ce type d'enseignement, c'est dû aux faits du manque de valorisation de l'enseignement technique et de la vétusté des matériels et des équipements didactiques. Aujourd'hui, le Cameroun compte presque une centaine (100) de lycées techniques et totalise environ cent (100) Collèges d'enseignements technique et professionnel. Les filières/spécialités dispensées dans ces établissements ne sont plus adaptées au nouveau contexte de qualification ainsi qu'à celui du marché de l'emploi.

Au demeurant, l'enseignement secondaire technique demeure en inadéquation en terme de formation-emploi des élèves. Mais le gouvernement met tout en œuvre pour résorber à cette situation.

II. 1.2. Position et formulation du problème de recherche

La question de la qualité de l'éducation demeure au centre des inquiétudes de la communauté internationale et nationale. L'UNESCO (united nations educational, scientific and cultural organization)²² et ses partenaires considèrent l'éducation comme une nécessité véritable pour atteindre le développement conceptuel satisfaisant. De plus en plus, les systèmes éducatifs sont confrontés à de nombreux défis à relever. Parmi les problèmes actuels que nous

²² *Ibid*

pouvons répertorier dans le système éducatif camerounais, nous citons entre autres : l'accroissement constant de la population scolarisable ; la demande croissante d'éducation accompagnée d'une exigente croissance de la gratuité de l'école ; l'augmentation constante du niveau de vie des populations ; l'insuffisance des ressources humaines, matérielles et financières pour assurer la formation des apprenants et des enseignants, la rationalisation croissante des formations professionnelles qui exige un haut degré de spécialisation, enfin nous avons le suivi psychologique des apprenants.

- L'accroissement constant de la population scolarisable : 07 % dans l'enseignement primaire et le secondaire et, 05 % dans l'enseignement supérieur entre 2010 et 2013 ;
- La demande croissante d'éducation accompagnée d'une exigente croissance de la gratuité de l'école : les ratios d'encadrement se situent entre quarante-six (46) élèves pour un (01) maître dans l'enseignement primaire, vingt un (21) élèves pour un (01) enseignant dans l'enseignement secondaire et enfin cinquante-trois (53) étudiants pour un enseignant dans l'enseignement supérieur ;
- L'augmentation constante du niveau de vie des populations : les revenus et la profession des parents.
- L'insuffisance des ressources humaines, matérielles et financières pour assurer la formation des apprenants et des enseignants : Nous dénombrons 84 867 maîtres dans l'enseignement primaire, 79 943 enseignants dans l'enseignement secondaire et 4 081 enseignants dans les universités d'État. Concernant les infrastructures, dans l'enseignement primaire, nous avons 3 800 000 d'élèves dans 16 000 établissements ; au secondaire, nous avons 3 147 établissements et 34 391 salles de classe, et des étudiants dans 08 universités d'État ;
- La rationalisation croissante des formations professionnelles qui exige un haut degré de spécialisation : le besoin de rompre avec l'empirisme et l'amélioration des outils et des moyens d'accompagnement de la formation.
- Le suivi psychologique des apprenants : la non prise en compte des profils des enseignés par les enseignants.

Les mutations et les difficultés auxquelles sont confrontées notre système éducatif renvoient à la mise en place d'une démarche administrative des institutions de formation, dans laquelle il

s'agit de planifier, d'évaluer, de gérer lesdites difficultés et les adapter au contexte actuel. Notre essai scientifique s'inscrit sur une thématique pertinente au regard du niveau de chômage des apprenants et du besoin de trouver une véritable adéquation entre la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail. Ce qui fait problème ici est le niveau de chômage des apprenants et le besoin de trouver une véritable adéquation entre la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail. À l'égard de ceci, nous avons donc formulé notre problème de recherche sous forme de question à savoir : Quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves ? Autour de cette question centrale, il apparaît un manque d'engouement des apprenants qui s'inscrivent dans la spécialité AMEB étant déterminés qu'ils obtiendront un emploi à la fin de leur formation et la situation réelle du marché du travail caractérisée de chômage et de précarité de l'emploi. Il se dégage alors une problématique majeure celle de savoir : Qu'est-ce qu'il faut pour garantir une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun ?

Dans l'optique de mieux appréhender la problématique de notre étude, nous avons formulé un certain nombre de questions de recherche.

II. 1.3. Formulation des questions de recherche (QR)

Nos questions de recherche sont structurées autour d'une (01) question principale et de trois (03) questions spécifiques.

II. 1.3.1. Question principale :

QP : Quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

II. 1.3.2. Questions spécifiques :

- **Question spécifique N° 1 :**

QS₁ : Quel est le facteur interne de la formation qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique de la spécialité AMEB ?

- **Question spécifique N° 2 :**

QS₂ : Quel est le facteur externe de la formation qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité AMEB ?

- **Question spécifique N° 3 :**

QS₃ : Quelle est la stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

II. 2. OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

II. 2.1. Objectifs de recherche

Les Objectifs de recherche de cet essai scientifique se structurent autour d'un (01) objectif principal et de trois (03) objectifs spécifiques.

II. 2.1.1. Objectif principal

OP : Analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

II. 2.1.2. Objectifs spécifiques

- **Objectif spécifique N° 1 :**

OS₁ : Évaluer la qualité de la formation des élèves titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB).

- **Objectif spécifique N° 2 :**

OS₂ : Analyser la situation du marché de l'emploi secteur par secteur afin de développer l'industrie du bois.

- **Objectif spécifique N° 3 :**

OS₃ : Suggérer une stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

II. 2.2. Hypothèses de recherche

Grawitz (2001) définit l'hypothèse comme « une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes » (p. 209).²³ Elle vise à établir un rapport entre deux ou plusieurs faits ou phénomènes qui demandent à être acceptés ou rejetés.

Dans le même ordre d'idées, nos hypothèses de recherche se déclinent en une (01) hypothèse générale (**HG**) et en trois (03) hypothèses spécifiques (**HS**).

II. 2.2.1. Hypothèse générale (HG)

HG : La qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

II. 2.2.2. Hypothèses spécifiques (HS)

- **Hypothèse spécifique N° 1 :**

HS₁ : La qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

- **Hypothèse spécifique N° 2 :**

HS₂ : La situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

- **Hypothèse spécifique N° 3 :**

HS₃ : La formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

²³ Grawitz, M. (2001). *Méthodes en sciences sociales* (éd. 11e). Paris: Dalloz.

II. 2.3. Définition des variables

Grawitz (2001) définit la variable comme « un facteur qui se modifie en relation avec d'autres et dont les fluctuations constituent l'objet de la recherche ». (p. 525)²⁴

Dans le cadre de notre travail de recherche, nous insisterons sur deux (02) types de variables à savoir :

- La variable indépendante (**VI**) ;
- La variable dépendante (**VD**).

I. 2.3.1. Variable indépendante :

Dans son ouvrage paru en 2001, Grawitz a précisé que la variable indépendante est « celle dont le chercheur essaye d'expliquer les variations [...]. La variable indépendante est celle dont on essaie de mesurer et de comprendre l'influence sur la variable dépendante ». (p. 525)²⁵ En d'autres termes, la variable indépendante est aussi appelée la variable explicative ; c'est celle que le chercheur manipule pour influencer la variable dépendante. Dans le cadre de notre essai, nous avons trois (03) variables indépendantes :

VI₁ : La qualité de la formation ;

VI₂ : La situation sur le marché du travail ;

VI₃ : La formation en apprentissage des élèves.

I. 2.3.2. Variable dépendante :

La variable dépendante est la réponse que le chercheur utilise pour essayer d'expliquer les différentes variations. La variable dépendante s'appelle également la variable passive. Dans notre étude, nous avons comme variable dépendante :

VD : L'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

²⁴ *Op.cit.*

²⁵ *Ibidem.*

Les **indicateurs** sont des données observables et mesurables qui permettent de bien comprendre et d'exprimer les critères d'appréciation des variables.

Les **modalités** sont les possibilités et les diverses positions que peut prendre une variable.

Tableau 2 : Récapitulatif des hypothèses de recherche, des variables, des indicateurs et des modalités.

Sujet	Hypothèse générale	Hypothèses Spécifiques	Variables	Indicateurs	Modalités
<p>Inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun).</p>	<p>La qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<p>HS₁ : La qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<p>VI₁ : La qualité de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivations ayant conduit à la spécialité • Système d'évaluation • Durée de formation • Outils de formation • Modalités d'accompagnement 	<p>Très insuffisante</p> <p>Insuffisante</p> <p>Peu suffisante</p> <p>Suffisante</p> <p>Oui</p> <p>Non</p> <p>Je ne sais pas</p>
		<p>HS₂ : La situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat</p>	<p>VD : L'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sortir du système éducatif • Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle • S'insérer sur le marché du travail 	<p>Oui</p> <p>Non</p>
		<p>VI₂ : La situation sur le marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Situation actuelle du répondant • Secteur de travail • Temps mis pour trouver le travail • Mode d'insertion • Secteur du bois • Exigences des employeurs • Difficultés rencontrées 	<ul style="list-style-type: none"> • En études • En recherche d'emploi • En activité • Secteur formel • Secteur informel • [0-1 ans] • [1-2 ans] 	

		technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).			<ul style="list-style-type: none"> • Programme d'appui • Concours • Auto-emploi • Stage • Seul • Aide familiale • Recommandation • Bois d'œuvre industrielle • Bois d'énergie • Sciage artisanal du bois • Autre
			<p>VD : L'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sortir du système éducatif • Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle • S'insérer sur le marché du travail 	<p>Oui</p> <p>Non</p>

		<p>HS3 : La formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<p>VI3 : La formation en apprentissage des élèves.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Appréciation de la formation en apprentissages des • Apports de la formation • Mesures proposées 	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle • Marché du travail • Autonomie • Bien • Je ne sais pas • Oui • Non
			<p>VD : L'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sortir du système éducatif • Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle • S'insérer sur le marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Oui Non

II.2.4. Opérationnalisation des centres d'intérêt de l'étude

Dans le but de rendre plus performant le système éducatif camerounais et plus particulièrement l'enseignement secondaire, la qualité de l'offre de formation s'est formellement intensifiée et multipliée au cours de ces dernières années à la faveur de la loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun ; dont les dispositions rapportent dans son article 4 que :

L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux.²⁶

Les populations cibles de cette loi sont entre autres : l'élève de l'enseignement primaire, l'élève de l'enseignement secondaire et l'étudiant de l'enseignement supérieur. Cette loi est le référentiel du système éducatif camerounais. C'est au cours de l'année 2001 que le gouvernement camerounais va véritablement introduire l'enseignement technique et la formation professionnelle dans l'optique de rendre plus performant son système éducatif et résorber au problème de chômage des jeunes. Et c'est dans le même ordre d'esprit qu'interviennent les modalités d'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle des apprenants et ceux de l'adéquation formation-emploi permettant de rendre le système éducatif plus performant.

Les politiques éducatives au Cameroun ont pour buts l'orientation et la vie scolaire. Celles-ci se proposent d'orienter les élèves au choix des filières, des séries et des spécialités et, permettent d'accompagner les apprenants tout au long de leur parcours scolaire en vue de leurs accorder une meilleure insertion professionnelle à la sortie du système éducatif. Concernant l'organisation d'un lycée d'enseignement secondaire technique ; l'organisation des programmes et grilles horaires, des examens et évaluations et la configuration du dispositif pédagogique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), nous nous sommes posés la question suivante : quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ? De

²⁶ Op. cit.

cette question, il en ressort deux (02) centres d'intérêts que sont : l'adéquation formation/emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Nous évoquerons juste le premier centre d'intérêt : l'adéquation formation/emploi. Ce centre d'intérêt est subdivisé en trois (03) catégories que sont : la qualité de la formation, la situation sur le marché du travail et la formation en apprentissage des élèves.

II. 2.4.1. Qualité de la formation

Il s'agit pour nous ici de présenter les outils de la planification permettant de configurer l'offre et la demande de formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement technique industriel au Cameroun (Abessolo Ondigui, 2019)²⁷.

Les outils de la planification de la formation éducative sont des outils d'apprentissage-enseignement, d'évaluation, d'orientation et de renforcement professionnel ayant pour une visée de participer à la professionnalisation des enseignements.

Les outils de la planification de la formation dans le secteur éducatif contiennent deux (02) aspects différents et similaires : les outils de la planification sont à la fois un processus stratégique et un marché opérationnel.

II. 2.4.1.1. Outils stratégiques

Les outils stratégiques constituent les aspects suivants :

- Le choix de la politique, de l'orientation pédagogique et technique ;
- Les objectifs de la formation : le taux de couverture du programme de chaque discipline par rapport au programme officiel de l'année en cours, le taux de couverture des heures d'enseignement par rapport à l'année scolaire, le taux d'assiduité des élèves, le taux de réalisation des travaux pratiques dans les laboratoires et les ateliers par rapport aux prévisions de l'année scolaire en cours, le taux de réussite des élèves par discipline, la moyenne générale de la classe.
- Les missions pour l'atteinte des objectifs : le taux de réussite interne, le taux de réussite externe et les points à renforcer.

²⁷ Abessolo Ondigui, R.L. (2020). Tools for Planning Education and Professional Insertion of Students. *International Journal of Science and Research* : 9(12), pp.472-477.

II. 2.4.1.2. Outils opérationnels

Les outils opérationnels sont ceux qui mettent en œuvre la stratégie, ils évaluent à la fois les objectifs quantitatifs et qualitatifs. Les outils de la planification opérationnelle permettent de ressortir les faiblesses et les forces d'un système d'enseignement ainsi que son climat scolaire. Les outils opérationnels de la formation s'articulent autour de :

- Allocations des moyens financiers, matériels, humains et pédagogiques pour l'atteinte des objectifs ;
- Évaluation des résultats en termes de diplôme, de capitalisation de la formation, de renforcements des aptitudes et d'insertion.

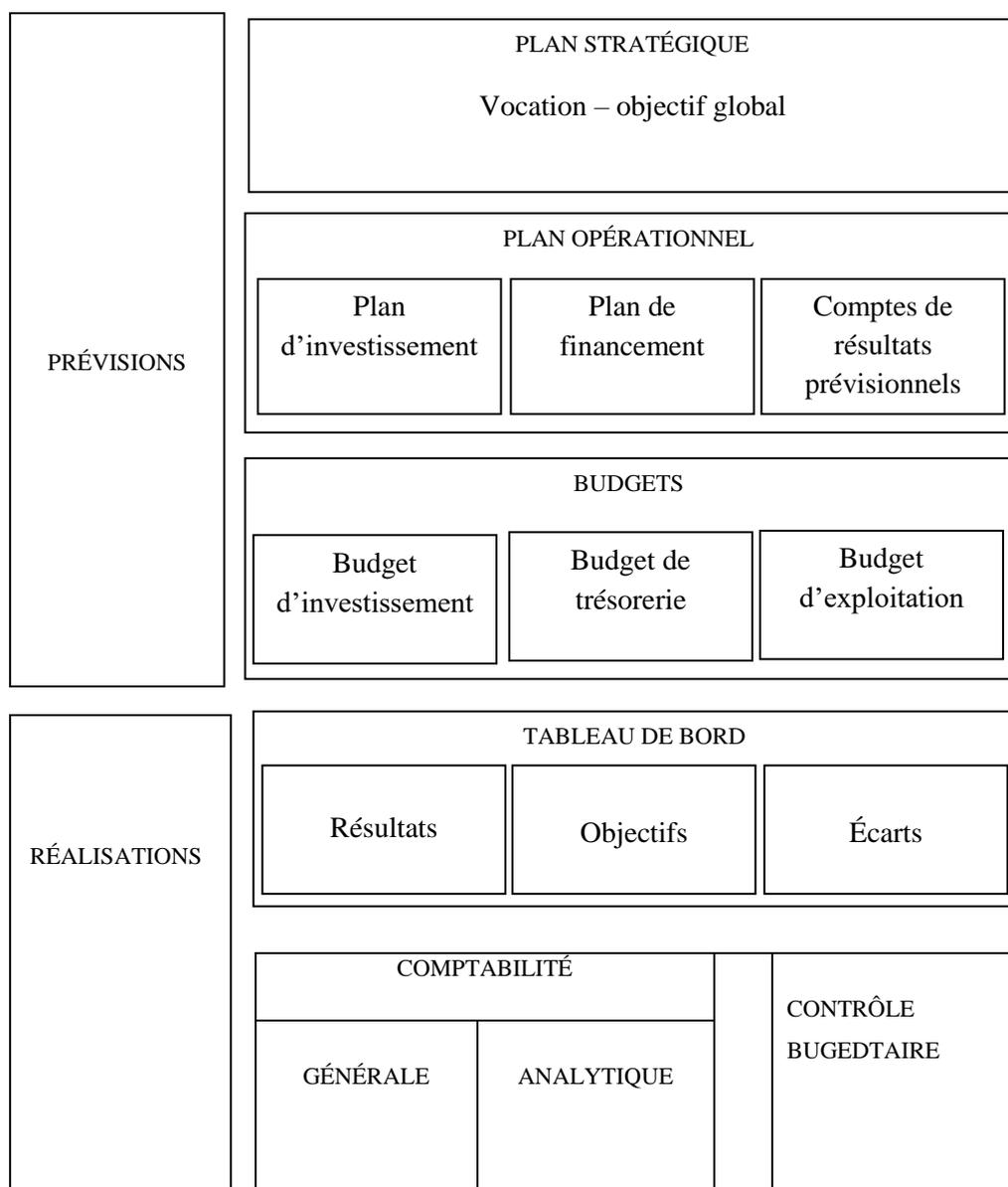
L'ensemble des équipements et d'infrastructures constituent des ressources essentielles dans l'offre de l'éducation. L'absence des salles de classe, le déficit d'ateliers, l'absence de laboratoire, etc. sont là des conditions matérielles ayant un impact direct sur les outils de la planification de la formation et la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

Les outils de la planification stratégique et opérationnelle tournent autour de deux (02) démarches que sont : les prévisions et les réalisations. Ces outils de contrôle de gestion existants dans la planification pédagogique mettent aussi bien en évidence des référentiels de formation ou de diplôme que des simples aspects de cahier de charge. Les outils de la planification s'étendent à un temps bien déterminé.

La gestion prévisionnelle et l'audit entrent dans la mise en place des outils de la planification dans ce sens où ils permettent de prévoir le futur et d'analyser le présent. Dans leur ouvrage paru en 1986, (Ardoin, Michel, & Schmidt, 1986)²⁸ la configuration des outils de la planification est illustrée dans un organigramme comme suit :

²⁸ Ardoin, J-L., Michel, D., & Schmidt, J. (1986). *Le contrôle de gestion*. Publi-Union.

Organigramme des outils de la planification de la formation



Source : Ardoin, J-L., Michel, D., & Schmidt, J. (1986).

Selon le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) du Cameroun (2010-2011), l'offre de l'éducation définit les moyens déployés par les pouvoirs publics dans le but d'assurer l'encadrement des élèves et leur répartition. L'enseignement secondaire technique est le type d'enseignement référé dans notre travail de recherche. Ce type d'enseignement est celui où l'on retrouve en principe les ateliers parce que les enseignements dispensés ne sont pas essentiellement théoriques mais pratiques. Et selon chaque spécialité doit correspondre un type d'atelier qui lui est spécifique.

Le cadre général de la configuration de l'offre de formation se situe donc dans diverses ressources : ressources matérielles, ressources pédagogiques, ressources humaines et ressources financières.

Parlant des ressources humaines, celles-ci se concentrent notamment sur l'établissement scolaire lui-même et ses salles de classe. Nous définissons l'établissement comme un abri géographique ayant à sa disposition un certain nombre d'infrastructures et de matériels rendant possible la formation.

Disons que les ateliers sont des indicateurs très importants dans la formation des élèves en ce sens qu'ils permettent à ces derniers d'être en situation d'enseignement-apprentissage. Les ateliers permettent également d'accompagner les élèves dans la professionnalisation des enseignements d'où le slogan « un étudiant, un emploi. »

En ce qui concerne les conditions pédagogiques, l'on mentionne que la capacité d'accueil est un indice très important dans la prise en compte de l'efficacité d'un système d'enseignement : En effet, le ratio enseignant-élève et le ratio élève-salle de classe jouent un rôle facilitateur en ce qui concerne les outils de mobilisation de la formation.

Le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) rend pour chaque niveau un document officiel pour une année scolaire. Les programmes et les livres adaptés pour les élèves de l'enseignement secondaire technique constituent les ressources pédagogiques. Il est important de relever que les programmes scolaires ne s'identifient pas aux livres. De manière explicite, l'on se sert juste du livre qui est un support pédagogique pour concevoir un ou des contenu(s) conforme(s) au programme scolaire.

Les élèves, le personnel enseignant et le personnel administratif ou personnel d'appui constituent les ressources humaines. La capacité d'accueil au sein de l'établissement scolaire doit nécessairement être conditionnée par le nombre d'enseignant. Bien plus, c'est à l'enseignant de fixer le nombre d'élèves à accueillir dans sa salle.

L'argent joue ici un rôle très important dans le regroupement des outils d'accompagnement et de mobilisation de la formation. L'argent est l'ultime ressource dans le fonctionnement et l'organisation de toute entreprise, sans les ressources financières aucune autre ressource ne peut être rendue possible. La configuration de la demande de formation ici est représentée par

l'ensemble des individus inscrits ou en âge de s'inscrire dans un établissement d'enseignement au cours d'une année scolaire bien précise.

La configuration de l'offre et de la demande de formation est institutionnalisée par des textes juridico-légaux en vigueur au ministère des enseignements secondaires. Elle permet de mettre en place la planification stratégique et opérationnelle dans le but de fournir aux élèves des savoirs nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail.

II. 2.4.2. Situation du marché du travail

Le secteur du bois au Cameroun est régi par un arsenal de textes juridico-légaux parmi lesquels suivants : la loi n° 94/01 du 21 janvier 1994 portant régime des forêts, de la faune et de la pêche ; le décret n° 95/531/PM du 23 août 1995 fixant les modalités d'application de la loi sus visée ; le décret N° 98/345 du 21 décembre 1998 portant organisation du ministère de l'environnement et des forêts ; l'arrêté n° 0219-MINEF du 28 février 2000 portant création des postes forestiers et de chasse ; le décret n° 2001/1033/PM du 27 novembre 2001 réorganisant le Programme de Sécurisation des Recettes Forestières (PSRF) ; le Décret n° 2001/1034/PM du 27 novembre 2001 fixant les règles d'assiette et les modalités de recouvrement et de contrôle des droits et taxes relatifs à l'activité forestière. etc.

Aujourd'hui, la gestion des forêts est confiée aux communautés locales pour qu'elles aient un avantage sur le revenu ; les forêts communautaires sont des blocs forestiers allant jusqu'à 5 000 hectares. (Collomb, J-G., & Bikié, 1999-2000)²⁹.

Former les enfants et les adolescents en vue de leur épanouissement physique, intellectuel, critique et moral, développer leur capacité intellectuelle, développer leur personnalité, et les préparer à assurer leur citoyenneté ; faciliter leur intégration dans la vie sociale et professionnelle. ³⁰

²⁹ Collomb, J-G. & Bikié, H. (1999-2000). 1999-2000 Allocation of Logging Permits in Cameroon : Fine-Tuning Central Africa's First Auction System. Global Forest Watch Cameroon.

³⁰ Décret N° 2001/041 du 19 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et attribution des responsables des responsables de l'administration.

La situation sur le marché du travail est conditionnée par la finalité de la formation. La finalité de la formation dans l'insertion professionnelle s'observe donc sous deux (02) angles à savoir : l'angle social et l'angle humaniste.

La finalité sociale de la formation veut que l'individu soit formé pour être intégré dans la société. La formation tient alors compte des préoccupations de la société. Quant à la finalité humaniste, celle-ci s'applique sous l'angle où l'individu en situation d'enseignement-apprentissage se doit scrupuleusement de respecter les dispositions établies et prescrites par la société.

Tout individu qui désire se lancer dans l'exploitation du bois, doit nécessairement pratiquer des activités de commercialisation du bois afin d'obtenir un permis d'exploitation (MINFOF, 2009)³¹.

Selon la Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)³² :

En Afrique par contre, c'est la production de bois rond qui a généré le plus de revenus, avec près de 65 % de la valeur ajoutée brute du secteur forestier en 2011, contre 35 % pour la transformation du bois, ce qui a porté la contribution du secteur du bois transformé au PIB à 0,3 % contre 0,6 % pour la foresterie. (2014)³³.

Dans le but de lutter contre la précarité de l'emploi, le fond national de l'emploi (FNE) dans son rôle d'assistance organise des séminaires et des conférences pour offrir aux professionnels du marché du bois des supports didactiques pour contribuer à rendre possible le slogan : « un étudiant, un emploi ». L'activité professionnelle conditionne l'acquisition des savoirs de l'étudiant dans le monde scolaire par l'exercice d'un métier (Coulon, 1997)³⁴.

L'ingénierie de formation aux industries et métiers du bois fait face aux multiples problèmes tels que : le non-respect des normes et des procédures, l'absence d'une réelle organisation du

³¹ MINFOF. (2009). *Manuel des procédures d'attribution et des normes de gestion des forêts communautaires*. Yaoundé.

³² Organisation des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation.

³³ FAO. (2014). *Situation des forêts du monde 2014, Mieux tirer parti des avantages économiques des forêts*.

³⁴ Coulon, A. (1997). *Le métier de l'étudiant : l'entrée dans la vie universitaire*. Paris : PUF.

secteur, la mauvaise qualité des services et des produits, le manque d'innovation, le sous-emploi, l'absence de technologie et le montant exorbitant des équipements de travail. Pour résorber à ces difficultés, l'État camerounais fait beaucoup d'efforts pour préparer l'élève à s'intégrer facilement dans la vie sociale et professionnelle. Ceci étant matérialisé en 2001 avec l'arrêté N° 67/B1/1464/MINEDUC/CAB du 10 février 2001 portant définition des missions du conseiller d'orientation. Cet arrêté consiste à préparer l'élève au futur métier qu'il exercera afin d'assurer l'adéquation entre la formation et l'emploi ; de déceler et d'encourager l'élève dans son domaine de performance ; de susciter chez l'élève le sens de l'innovation et l'esprit de l'entrepreneuriat.

Le conseiller d'orientation a donc pour mission de promouvoir la formation professionnelle afin de consolider le milieu scolaire à la vie active. L'entrée à la vie active est donc le commencement de l'insertion professionnelle (Vincens, 1998)³⁵. Pour une plus grande croissance économique, le dispositif de formation dans l'enseignement secondaire technique doit donc s'arrimer à la professionnalisation des enseignements.

L'offre et la demande d'emploi sont déclinées secteur par secteur.

L'absence d'une véritable formation des professionnels ; l'absence de critères d'objectivité dans le recrutement de la fonction publique ; l'inefficacité des financements publics et privés sur des projets de recherche/développement ainsi que l'absence de l'innovation de l'esprit de créativité constituent là des véritables entraves pour la réussite d'une bonne insertion professionnelle. La contribution de l'offre d'emploi est beaucoup plus appréciée à travers les emplois informels offerts par les entreprises privées du secteur informel que celles des entreprises publiques du secteur formel.

Les statistiques sur l'offre d'emploi sont plus appréciées que celles liées à la demande d'emploi. Actuellement, le secteur de l'exploitation artisanale du bois possède un fort taux en matière de recrutement d'emplois pour les élèves. Malgré qu'il soit autant rentable pour la croissance de l'économie camerounaise, le secteur de l'exploitation artisanale du bois ne bénéficie pas d'un meilleur encadrement de la part des pouvoirs publics. Ce manque de volonté se laisse entrevoir

³⁵ Vincens, J. (1998). *L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, formation-emploi*. n° 61. France : CERREQ.

par l'absence d'une base de données officielles dans les domaines des différentes activités de l'aménagement des meubles-ébénisterie au Cameroun.

Les emplois du secteur formel sont principalement rattachés à l'exploitation artisanale de la forêt et à la transformation du bois dans les scieries. Selon les estimations de nos données thématiques ; on peut dénombrer à 21 902 emplois dans la filière bois artisanal industriel.

En analysant les statistiques sur des entreprises du bois, des menuiseries, des fabricants de meubles en bois au Cameroun, nous avons dénombré près d'une cinquantaine d'entreprises dans l'exploitation artisanale du bois, l'exportation et le sciage du bois. Au cours de cette dernière décennie, on peut constater que le nombre d'emplois formels est généré par l'exploitation du bois industriel qui a considérablement doublé. Le nombre d'emplois existants a 13 000 employés au Cameroun en 2004 et 22 616 emplois existants en 2011 pour une charge de financière de 45,58 milliards de F CFA (Karsenty, 2006)³⁶.

La menuiserie, l'ameublement, l'industrialisation des poteaux électriques, la fabrication des traverses et des cartons, la papeterie sont des secteurs à formaliser car ils produisent de nombreux bénéfices contrairement aux exportations du bois brut qui ne créent pas assez d'emplois encore moins de bénéfices pour les populations autochtones des zones forestières.

Bien plus, pour générer les emplois parallèles liés à l'exploitation artisanale du bois et de sa transformation.

Le secteur informel, suite à une analyse thématique, on estimera la production de sciages du bois à 755 000 m³. La commercialisation du bois est une activité lucrative qui recrute des milliers de camerounais, soit un chiffre de 4 000 emplois directs générés par la vente des sciages et pas moins de 40 000 personnes se livrent à cette activité dans nos villages. Dans leur ouvrage, Lescuyer & Cerutti (2011)³⁷ estiment que plus de 90 % des ventes des marchés urbains sont effectués sur la base des produits utilisés pour des travaux de construction tels que les planches et le bois de coffrage.

³⁶ Karsenty, A. (2006). *Audit économique et financier du secteur forestier au Cameroun*. Rapport final.

³⁷ Lescuyer, G., & Cerutti, P. (2011). *Le marché domestique du sciage artisanal au Cameroun : état des lieux, opportunités de défis*. Bogor: CIFOR.

Les politiques forestières doivent générer des emplois formels en zones rurales et participer à la construction des infrastructures et des équipements sociaux. Les emplois doivent être encadrés par les pouvoirs publics pour permettre la réussite d'une bonne insertion professionnelle des jeunes.

Pour tenir compte des réalités de terrain de l'exploitation artisanale du bois, il faut nécessairement élaborer une meilleure politique industrielle sur la formalisation des politiques forestières afin de permettre une bonne gouvernance dans le secteur de l'industrie du bois. En conséquence, les textes juridico-légaux doivent s'adapter aux besoins des entrepreneurs informels pour faciliter le suivi de la sécurité du travail. Le non encadrement des politiques fait en sorte que l'État soit le plus grand perdant dans le secteur du sciage artisanal au Cameroun depuis plus d'une décennie. L'absence de volonté à réguler et à légaliser ce secteur font que l'État perde des bénéfices colossaux.

Les problèmes du manque de volonté politique font en sorte que l'exploitation artisanale du bois d'œuvre ait des tailles extrêmement différentes dans la mesure où le secteur de sciage artisanal individuel informel produit un chiffre estimé à 64 milliards de F CFA/an, et un bénéfice net estimé à 11 milliards F CFA/an. Aujourd'hui, on peut estimer le nombre d'emplois générés par le secteur informel à 500 individus.

Pour mieux comprendre les théories impliquées dans l'ingénierie du bois, il est important de préciser que les facteurs psychologiques de la formation et du capital financier sont extrêmement nécessaires pour développer le secteur du bois. Il convient donc de renforcer le dispositif pédagogique pour une meilleure formation en apprentissage des élèves et d'encadrer le marché du bois afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés du métier du bois.

II. 2.4.3. Formation en apprentissage des élèves

La formation en apprentissage des élèves s'inscrit sur le partage des activités d'enseignements entre l'école et l'entreprise. La formation en apprentissage des élèves dans les établissements d'enseignement secondaire technique est présente mais manque encore d'une réelle mise en application. En effet, la mise en œuvre de la formation en apprentissage des élèves requiert un certain nombre de ressources parmi lesquelles : les ressources pédagogiques, les ressources humaines, les ressources matérielles et les ressources financières.

Pour assurer la bonne application de cette formation : il est important d'associer les responsables d'entreprises dans l'élaboration des programmes et des contenus scolaires ; il est nécessaire d'intégrer à parties égales les périodes de formation en entreprise dans le calendrier scolaire ; il faut également associer les professionnels lors des évaluations des examens des élèves. Bien plus, il est primordial ici de mettre sur pieds une cellule de collaboration entre l'école et les entreprises.

Le calendrier scolaire doit donc être un indicateur qui permet de démontrer facilement que la formation en alternance ou en apprentissage des élèves soit effective. La formation en alternance a pour objectif de valoriser les facteurs psychologiques de la formation nécessaires pour la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

Sortir du système éducatif ; acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle et s'insérer sur le marché du travail sont là des véritables indicateurs de l'insertion professionnelle.

Après l'opérationnalisation des centres d'intérêt, nous allons délimiter puis justifier notre étude.

II. 3. DÉLIMITATION ET INTÉRÊT DE L'ÉTUDE

II. 3.1. Délimitation du sujet

Avant de justifier l'intérêt que présente notre étude de recherche sur les plans : social, scientifique et professionnel, nous allons de prime abord circonscrire notre sujet. Sur le plan thématique, notre étude s'inscrit dans le management de l'éducation et plus précisément dans la planification des systèmes éducatifs. Les enquêtes se sont déroulées dans la ville de Mbalmayo au cours de l'année 2021.

II. 3.1.1. Délimitation thématique

L'étude sur l'adéquation de la formation et l'insertion professionnelle des apprenants est un domaine incontournable dans ce siècle et de nombreux États-membres de l'Unesco (united nations educational, scientific and cultural organization)³⁸ l'ont compris. C'est pourquoi l'évaluation du système éducatif doit garantir l'équité et l'efficacité afin de donner une

³⁸ Organisation des Nations unies pour l'éducation et la culture

meilleure vision sur le type d'homme ou le type de société dont-on souhaite avoir. La durée de formation et l'environnement scolaire doivent s'arrimer au processus de mondialisation lesquels permettront aux apprenants d'être des meilleurs concurrents sur le marché du travail. Le thème de notre étude jette un regard sur la mise en place d'un perfectionnement de la démarche administrative des institutions de formation.

La thématique de notre travail de recherche est orientée sur l'« inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). »

II. 3.1.2. Délimitation spatiale

Les travaux de notre essai se limitent principalement dans le département du Nyong et So'o où nous nous sommes rendus au lycée technique de Mbalmayo et avons respectivement rencontré le proviseur, les censeurs, le chef de travaux, le personnel du service d'orientation, l'animateur pédagogique, les enseignants et les anciens élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie, nous nous sommes également rendus dans les petites et moyennes entreprises (PME) de l'aménagement des meubles-ébénisterie de la ville de Mbalmayo. Par la suite, nous nous sommes rapprochés du siège national du fond national de l'emploi (FNE) sis à Yaoundé afin d'interviewer un responsable de ladite structure.

II. 3.1.3. Délimitation temporelle

Pour ce qui est de la délimitation temporelle, la période de la collecte des données sur le terrain se situe entre le 30 août et le 15 octobre 2021.

II. 3.2. Intérêt de la recherche

L'intérêt de cette étude se situe dans sa pertinence et sa contribution dans la résolution des problèmes rencontrés dans notre société et plus précisément dans notre système éducatif. Cette recherche a un triple intérêt : un intérêt social, un intérêt scientifique et un intérêt professionnel.

II. 3.2.1. Intérêt social

L'étude sur l'« inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun) » se situe dans le besoin d'organiser un véritable cycle de formation et de répondre

aux multiples interpellations constatées par les apprenants sur la réussite de leur bonne insertion au sein de la société.

II. 3.2.2. Intérêt scientifique

L'intérêt de l'étude sur l'« inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun) » revêt un intérêt scientifique dans la mesure où il fait une véritable ouverture de la gouvernance scolaire en favorisant la réussite d'une insertion professionnelle satisfaisante.

Il est nécessaire de mettre en place une planification et une évaluation des activités pédagogiques (savoirs théoriques, savoirs procéduraux et les savoir-faire). Cette étude cherche donc à mieux cerner les compétences disciplinaires, les objectifs escomptés, les profils des apprenants et les ressources mobilisables d'une bonne organisation au bon fonctionnement du dispositif de formation des élèves. Bien plus, l'intérêt de cette étude s'appréhende sur l'efficacité et l'efficience des différents niveaux de planification d'une formation que sont :

- Le niveau de planification annuelle : celui-ci permet d'organiser les programmes et les ressources d'évaluation ;
- Le niveau de planification intermédiaire : ce niveau permet la définition des dispositifs d'évaluation ;
- Le niveau de planification pédagogique : il s'agit ici, de décrire la durée et le fonctionnement des activités pédagogiques de manière à être équitables et efficaces.

II. 3.2.3. Intérêt professionnel

L'intérêt professionnel de notre étude se trouve dans la nécessité de regrouper et de perfectionner les praticiens à faire face au manque de formation initiale (Perrenoud, 1993)³⁹. Bien plus, la justification de cette étude appelle à la conscience professionnelle des enseignants qui sont aussi des potentiels managers. Les enseignants ou les managers de l'éducation doivent être dévoués à leurs tâches en transmettant et en construisant des compétences chez les élèves de l'enseignement secondaire afin de garantir leur insertion professionnelle.

³⁹ Perrenoud, P. (1993). Formation initiale des maîtres et professionnalisation du métier. *Revue des sciences de l'éducation*. XIX (1), 59-76.

Pour mener à bien notre étude, il est important pour nous d'apporter des clarifications sur les concepts-clés, de faire une revue de la littérature sur la question que sous-tend notre sujet et enfin de meubler notre travail de recherche avec des théories dans le but de permettre au lecteur de mieux appréhender l'objet de notre étude.

CHAPITRE III : APPROCHE CONCEPTUELLE

Clarifier les concepts-clés d'un travail scientifique est une démarche importante pour mettre le lecteur à l'abri de toute compréhension erronée. Ce chapitre a donc pour but d'apporter des précisions sur les définitions des concepts-clés de notre travail de recherche, sur l'état de la question ayant trait à notre sujet, enfin sur les théories explicatives qui meublent cet essai.

III. 1. DÉFINITIONS DES CONCEPTS-CLÉS

Notre étude est structurée autour d'un certain nombre de concepts fondamentaux assez récurrent et qui doit être élucidé afin d'apporter une meilleure compréhension. Il est nécessaire pour nous de faire une bonne clarification de ces concepts, afin d'en préciser le sens et le contenu de ce travail de recherche.

III. 1.1. Adéquation

Dans leur article paru en 2016, Doray et Simoneau précisent que l'adéquation est « une entente et un jugement de pertinence. »⁴⁰(p. 6). Dans leur conception professionnelle, les auteurs font une approche d'ensemble sur l'adéquation formation-emploi ; ils délimitent le système en trois (03) domaines de gestion comme suit : intervenants, entreprises et établissements de formation. À ces domaines correspondent trois (03) zones respectives : la zone de jugement, la zone de négociations et la zone de confiance. Cette vision managériale, laisse entrevoir l'adéquation comme une approche qui met en relation la stratégie et l'opérationnalisation ; l'adéquation serait donc un concept au cœur d'un ensemble d'un comportement stratégique, d'une structure organisationnelle et d'une action opérationnelle. Cette conception du terme adéquation suscite une nécessité de perfectionnement et de regroupement que ressentent les gestionnaires pour faire face au manque de formation initiale.

Triplet (2017) définit l'adéquation comme une « intégrité, étendue spatiale suffisante et bonne organisation des unités contributives, avec une gestion efficace, afin de contribuer à la viabilité des processus environnementaux et/ou aux espèces, populations et communautés qui constituent la biodiversité du pays » (p. 873)⁴¹. Dans sa conception conservatoire, l'élément systémique inclut une interactivité entre l'évaluateur des priorités et la méthodologie de la collecte d'informations et, l'adaptation des résultats inférentiels. Bien plus, ce concept fait

⁴⁰ Doray, P., & Simoneau, F. (2016). La formation sur mesure à l'université et l'enjeu de l'adéquation.

⁴¹ Triplet, P. (2017). *Dictionnaire encyclopédique de la diversité biologique et de la conservation de la nature*.

partie des caractéristiques d'une ressource protégée incluant les types de gouvernance et des passages interrelationnels. Dans cette orientation conceptuelle, il s'agit de mettre en place une véritable gouvernance dans le but de protéger les ressources des contribuables en milieu scolaire.

Dans le cadre de la consultation gouvernementale, l'ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (2011) pense que « la question de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est primordiale pour la prospérité [...] et touche directement l'expertise et le travail des conseillers et conseillères d'orientation. » (p. 1)⁴² Cette conception renvoie à la mise en place d'une stratégie de planification et d'évaluation au sein d'un système éducatif ; ceci dans le but de mettre un accent sur la professionnalisation et la spécialisation des enseignements.

L'adéquation est donc une conformité entre deux (02) éléments d'où l'expression « adéquation formation-emploi » ; cette conception, en management de l'éducation fait appel à la nécessité d'organiser un véritable cycle de formation afin de favoriser la création d'un marché d'emploi à la sortie du système éducatif.

Lors d'une conférence organisée en 1995, Dupray a rappelé que l'adéquation des savoirs dispensés en formation augmente l'efficacité productive de l'organisation⁴³.

III. 1.2. Formation

Méhaut (2001) précise que « la formation est vue de plus en plus comme variable active d'une politique d'organisation du travail et d'innovation, justifiant éventuellement d'importants décalages avec les besoins immédiats. » (p. 225)⁴⁴. Dans sa conception, la formation renvoie à un marché qui s'inscrit dans un environnement économique et technologique des entreprises avant de fonctionner comme un système d'acteur. Dans cette acceptation, il ressort différents enjeux à intégrer : la gestion stratégique ou gestion de marché (analyse stratégique,

⁴² Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2011). *Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne*. Québec.

⁴³ Dupray, A. (1995). Tenure, mobility and career : an appraisal of human capital hypothesis. *Contribution à la 7ème conférence de l'EALE*. Lyon.

⁴⁴ Méhaut, P. (2001). Gouverner les systèmes de formation professionnelle : planification, marché, coordination ?. *Formation-emploi* (76).

accompagnement et orientations, mise en place des orientations) et la gestion opérationnelle (conseil à la hiérarchie, aide à la prise de décision, recherche et développement de partenariat et multi financement de la démarche).

Dans la conception militaire, « la formation est un élément très important au sein de l'armée, tant au moment de l'intégration que tout au long de la durée du contrat ou de la carrière. » (Bouquet, 2012, p. 25).⁴⁵ La formation s'entend donc comme un processus en tant qu'une disposition professionnelle d'un état à un autre afin d'acquérir de nouveaux savoirs et compétences personnelles.

La notion de formation polysémique renvoie à l'ensemble des connaissances générale, technique et pratique liées à l'exercice d'un métier, mais aussi aux comportements attitudes et disposition qui permettent l'intégration dans une profession, et plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales. La formation est alors un décisif des processus de socialisation (Ferreol, Couche et al., 2004, p. 81)⁴⁶

Cette définition prend en compte la qualité de formation-emploi qui permet à un individu de s'intégrer dans une activité professionnelle par le processus d'apprentissage.

La formation se définit comme :

Un facteur de développement de la personnalité qui se forme pour acquérir des capacités, aussi elle assure la qualité professionnelle, en introduisant pour l'individu de nouvelles technologies conformes aux évolutions des métiers. Elle représente également un enjeu de première importance qui conditionne l'accès à l'emploi et détermine pour chacun la possibilité de se maintenir dans celui-ci. (Kaci & Kherzi, 2014, p. 7).⁴⁷

⁴⁵ Bouquet, M. (2012). La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

⁴⁶ Ferreol, G., Couche, P., & al. (2004). *Dictionnaire de sociologie* (éd. 3e). Armand colin.

⁴⁷ Kaci, M., & Kherzi, H. (2014). *L'impact de la formation supérieure sur l'insertion des diplômés universitaires dans le marché du travail. Cas pratique : l'université de Bejaia*. Mémoire.

Dans la conception de l'éducation, la formation fait référence au processus d'acquisition des capacités d'apprentissage de l'élève et de ses expériences professionnelles qui évoluent au cours d'une année scolaire. Dans cet ordre d'esprit, on considère la formation comme un lieu de socialisation où l'élève doit s'arrimer aux nouvelles technologies de l'information et de la communication qui donnent accès à un métier. La formation représente donc un enjeu de première nécessité qui donne accès à l'élève de trouver un emploi.

Aux vues de ces définitions, nous pouvons dire que la formation est un processus pédagogique, un produit d'apprentissage et un marché institué. Bien plus, en management de l'éducation ; la formation est un procès des activités pédagogiques mettant en situation l'enseigné et l'enseignant dans un milieu scolaire ou universitaire.

III. 1.3. Emploi

Peretti (2008) définit l'emploi comme « un ensemble de postes de travail semblables ou voisins pouvant être traités globalement, ou une fonction ou un poste tenu par une personne désignée » (p. 106)⁴⁸. Dans cette conception, l'emploi renvoie à un assemblage de postes et de fonctions de travail tenus par un individu qualifié. L'emploi s'inscrit donc dans une logique de désignation.

L'emploi comme un : « Travail rémunéré » (Petit Robert, 2002, p. 412).⁴⁹ Dans cette définition, l'emploi renvoie à payer quelqu'un pour son travail. Dans la conception du management, l'emploi fait référence au processus de travail payé pour ses aptitudes professionnelles. Dans ce même ordre d'esprit, on considère l'emploi comme un travail de socialisation où l'individu doit entrer en possession d'un salaire. L'emploi représente par-là un enjeu de première nécessité qui permet à un individu de se faire de l'argent.

Dans son ouvrage paru en 1999, Grawitz définit l'emploi comme étant une occupation rémunérée dans une logique socio-économique. Cette conception de l'emploi se rapproche également de l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.⁵⁰

⁴⁸ Peretti, J.-L. (2008). *Dictionnaire des ressources humaines* (éd. 5e). Paris: Vuibert.

⁴⁹ Petit Robert. (2002).

⁵⁰ Grawitz, M. (1999). *Lexique des sciences sociales* (éd. 7e). Paris: Dalloz.

De ces définitions, nous considérons l'emploi comme la réalisation d'un travail rémunéré.

III. 1.4. Insertion professionnelle

Zehnati (2010) rappelle que « le concept d'insertion professionnelle signifie l'occupation d'un emploi stable qui correspond aux compétences et à la formation acquise par l'individu à travers le processus de socialisation scolaire, comme il signifie également l'intégration dans le milieu professionnel. » (p. 80) ⁵¹. Dans cette conception professionnelle, l'insertion professionnelle est conditionnée par la qualité de la formation. L'insertion professionnelle s'inscrit ainsi dans un environnement socio-économique mettant en relation la formation et l'emploi.

L'« Index international et dictionnaire de la réadaptation et de l'intégration sociale » (2020) considère l'insertion sociale comme une « action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement ; c'est également le résultat de cette action qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement »⁵². Dans cette conception, l'insertion intègre l'environnement socio-économique tel un couple système-acteur.

Le dictionnaire numérique « dicos Encarta » (2009) définit l'insertion comme « un processus visant à permettre aux catégories défavorisées de la population de s'intégrer ou de se réintégrer à la vie sociale ou professionnelle ». ⁵³ Nous constatons que le terme insertion en lui-même inclut le social et le professionnel dans un processus d'intégration ou de réintégration.

De ces définitions, nous pouvons donc considérer l'insertion professionnelle comme un processus du résultat d'une formation visant à intégrer le marché du travail.

⁵¹ Zehnati, F. (2010). *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail*. Mémoire de magister.

⁵² IIDRIS. (2020.). *Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Consulté le Janvier 1, 2021, sur Site web Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: <http://www.cnle.gouv.fr/>

⁵³ Microsoft Corporation. (1993). Dicos Encarta. (2009). (Encarta, Éd.) Etats-Unis. Consulté le Janvier 04, 2020.

III. 1.5. Compétence

Une compétence est [...] de l'ordre de l'heuristique que de l'algorithme. La flexibilité et l'adaptabilité de la compétence justifient tout particulièrement l'importance de la mobilisation : toutes les ressources disponibles et mobilisables ne sont pas mobilisées dans une situation donnée, seulement celles qui paraissent appropriées dans les circonstances le sont effectivement. Il s'agit d'une mobilisation sélective de ressources. (Tardif, 2003, p. 37).⁵⁴

Dans son acception pédagogique, la compétence se conçoit comme étant une situation qui permet de mobiliser les ressources en circonstances des problèmes.

Parlant de la compétence, il s'agit d'un « complexe puisqu'elle ne réside pas dans la somme, mais dans l'organisation dynamique de ses composantes. Elle fait appel à des ressources variées qui sont combinées de manière particulière selon les contextes ou les situations. » (Legendre, 2001, p. 18).⁵⁵ Dans sa conception évaluative, la compétence revient à mobiliser les ressources pour une meilleure vérification des connaissances procédurales.

Dans son ouvrage paru en 2006, Tardif considère la compétence comme « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations. » (p. 22).⁵⁶

Dans leur article paru en 1996, Avenir et Möbus⁵⁷ rappellent que l'extension des compétences fait appel aux formations en situation de travail.

⁵⁴ Tardif, J. (2003). *Développer un programme par compétences : de l'intention à la mise en œuvre. Pédagogie collégiale*. Montréal: Chenelière Education.

⁵⁵ Legendre, M. F. (2001). Sens et portée de la notion de compétence dans le nouveau programme de formation. *Revue de l'AQEFLS*.

⁵⁶ Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal: Chenelière Education.

⁵⁷ Avenir, F., & Möbus, M. (1996). La formation continue dans les entreprises : la place de la France en Europe. *BREF*(116).

Dans cette conception de l'ingénierie de la formation, la compétence est ainsi considérée comme ces capacités révélées au sein d'une famille de situations-problèmes.

Dans le domaine du management de l'éducation, nous pouvons définir la compétence comme un savoir permettant à un apprenant, de mobiliser des ressources en vue de résoudre une famille de situations-problèmes.

III. 1.6. Évaluation

Adib (2012) définit l'évaluation comme « une opération pratique qui permet de juger un seuil de réussite [...] un processus continu qui nous permettra de porter un jugement sur la valeur d'un objet en se référant à un ou plusieurs critères. » (p. 20).⁵⁸. Dans son acceptation pédagogique, l'évaluation se perçoit donc comme une importance du jugement et un processus qu'on apporte sur la valeur d'un objet.

L'évaluation est un processus qui consiste à recueillir un ensemble d'informations pertinentes, valides et fiables, puis à examiner le degré d'adéquation entre cet ensemble d'informations et un ensemble de critères choisis adéquatement en vue de fonder la prise de décision (De Ketele, 2021)⁵⁹.

L'évaluation dans cette conception est un processus qui sert à l'accomplissement d'une tâche.

Bercier-Larivière (1998)⁶⁰ dresse donc un tableau sur les composantes qui permettent d'obtenir un résultat d'évaluation juste comme suit :

⁵⁸ Adib, Y. (2012). *Évaluation des acquis d'apprenants du français Langue étrangère en module de technique d'expression écrite et orale en 1ère année universitaire*. Thèse de doctorat, Université d'Oran.

⁵⁹ De Ketele, J.-M. (2021, février 11). Récupéré sur <http://math.univ-lyon1.fr/capes/IMG/pdf/evaluation.pdf>.

⁶⁰ Bercier-Larivière, M. (1998). *La justesse des résultats, critère de qualité de l'évaluation des apprentissages en salle de classe*. Thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa, Ottawa.

Tableau 3 : Composantes du concept d'une évaluation juste.

POUR UN RÉSULTAT D'ÉVALUATION JUSTE	
I. PERTINENCE DE LA TÂCHE D'ÉVALUATION PAR RAPPORT AUX HABILETÉS VISÉES <ul style="list-style-type: none"> • Tâche et critère(s) d'évaluation congruents avec les diverses habiletés visées • Tâche signifiante, adaptée, claire, techniquement correcte et nouvelle 	
2. COHÉRENCE AVEC L'ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE <ul style="list-style-type: none"> • Activités d'apprentissage préalables avec mise en valeur des mêmes critères d'évaluation • Tâche familière, mise en situation appropriée et aide disponible • Schème d'interprétation approprié au type d'évaluation et permettant le réinvestissement des résultats • Possibilité de reprise 	3. TRANSPARENCE DE L'ACTIVITÉ ÉVALUATIVE <ul style="list-style-type: none"> • Participation de l'élève à la démarche d'évaluation • Précisions sur l'objet et les modalités de l'évaluation • Schème d'évaluation familier aux élèves • Communication des résultats en termes de forces et de faiblesses • Retour sur l'activité d'évaluation en classe
4. ABSENCE DE DÉSAVANTAGE CIRCONSTANCIEL	
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions propices à la concentration • Procédure équitable et habituelle • Conscience de facteurs néfastes à l'apprentissage (fatigue, préférences personnelles, rendement antérieur, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration contrôlée • Temps amplement suffisant • Présence pendant préalable

Source : Bercier-Larivière, M. (1998).

Ce tableau révèle que pour obtenir une évaluation juste, il faut nécessairement rassembler quatre (04) critères parmi lesquels : la pertinence aux habiletés visées, la cohérence de l'activité pédagogique, la transparence de l'activité évaluative et l'absence de désavantage circonstanciel sur l'ensemble des éléments intervenant sur la justesse des résultats d'apprentissage.

Dans le domaine du management de l'éducation, l'évaluation renvoie à celle des compétences ou des apprentissages ; l'évaluation se conçoit donc comme une compétence que l'on développe et qui nécessite un ensemble de savoirs.

Après avoir clarifié les concepts-clés de notre recherche, nous allons procéder à la revue de la littérature pour mieux comprendre comment certains auteurs ont abordé sur la question de la formation ou de l'emploi des jeunes.

III. 2. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Il est question de faire une recension des écrits déjà réalisés sur l'état des connaissances lié à la formation ou la question de l'emploi dans le secteur du bois.

III. 2.1. Rapport d'état du système éducatif national camerounais

Les experts de la banque mondiale (BM) et d'autres se concentrent sur un sujet d'intérêt particulier qui n'est autre que celui de l'analyse du système éducatif camerounais en tenant compte des contributions du « politique ». Ceci est contenu dans le Rapport d'État du Système Éducatif National (RESEN) camerounais ; le contexte de ce rapport repose donc sur l'amélioration de la qualité de la formation dans une vision de développement durable.

Ledit rapport trouve son explication dans la manière dont le budget de l'éducation est géré. Parlant du budget alloué à l'éducation, les experts déclarent que celui-ci demeure l'un des plus colossaux dans les pays membres de l'organisation des nations unies (ONU), ces auteurs s'accordent ainsi à faire du secteur de l'éducation une priorité des priorités parmi les dix-huit (18) secteurs des Objectifs du Développement Durable (ODD). C'est dans ce même ordre d'esprit que le Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement (Cirad) tient compte de sa mission pour atteindre ces ODD (Cirad, 2023)⁶¹.

La relation entre le Rapport d'État du Système Éducatif National (RESEN) camerounais et la question de formation-emploi se situe donc sur l'allocation des ressources financières qui permet de pallier aux difficultés et aux tensions auxquelles font face le système éducatif camerounais.

La nécessité d'intégrer les maîtres des parents ; le besoin du payement des enseignants vacataires et ceux en cours d'intégration ; la bonne volonté de faire face aux pressions croissantes de la demande de la population scolarisée en recrutant des enseignants qualifiés ; la nécessité de professionnaliser et de spécialiser les enseignements afin de permettre aux

⁶¹ Cirad. (2023). *Contrat d'objectifs et de performances établi entre l'État et le Cirad pour la période 2019-2023*. France : Paris.

apprenants une meilleure insertion professionnelle sont là des perspectives qui ressortent du RESEN camerounais.

Dans le RESEN, les experts nationaux et autres déclarent que le système éducatif camerounais souffre des problèmes macro-économiques malgré les mesures prises par l'État et le gouvernement pour consolider la scolarisation des apprenants. Et que l'une des mesures prise par l'État qui était celle de la gratuité de l'école primaire ; soit toujours supportée par les usagers malgré l'augmentation du niveau de vie, des frais de scolarité et des fournitures scolaires.

Il est particulièrement pénalisant pour les familles rurales, généralement plus défavorisées, qui doivent payer davantage pour l'éducation de leurs enfants, accentuant ainsi les inégalités et les facteurs dissuadant les parents de scolariser leurs enfants. Si l'on ajoute les enseignants payés de fait par les usagers dans les écoles primaires privées (très faiblement subventionnées, elles représentent 23 % des effectifs du primaire sont dans le secteur privé qui est très faiblement subventionné), ce sont au total plus de 40 % des enfants du primaire qui ont un maître rémunéré par leurs parents. Une enquête de ménages récente (L'ECAM 2001) montre que les dépenses privées des familles (même dans une acception plutôt restrictive) correspondent à 44 % des dépenses totales engagées pour la scolarisation primaire (Banque Mondiale & al., 2002)⁶².

Dans cet extrait de texte, il apparaît un problème qui est celui de la gouvernance scolaire. La gouvernance scolaire doit être comme une approche systémique, elle doit poursuivre les missions d'évaluation et de planification (planifier, suivre, motiver et mesurer l'efficacité et l'efficience).

Face aux constats de ce rapport, la question de l'emploi des apprenants n'est pas prise en compte, ce qui constitue une faiblesse du point de vue macroéconomique. Dans le même ordre d'esprit, on ne perçoit pas la rationalité qui existe avec le souci de la formation et de l'insertion professionnelle des apprenants. Il est donc important et utile de procéder à :

⁶² Banque Mondiale & al. (2002). *Rapport d'état du système éducatif national*.

- La mise en place des financements : dans le but d'aider les apprenants pour le bon suivi de leur formation et de leur insertion professionnelle ;
- La mise en place d'un cadre de vie favorable : dans l'objectif de créer un climat scolaire sain et un marché attractif pour les investisseurs.

Je pense que pour mesurer les produits d'un système éducatif, il est nécessaire de qualifier la formation ; de rendre plus performant les outils d'accompagnement à l'emploi ; et de motiver les jeunes apprenants à avoir un sentiment personnel d'être disposés à s'insérer en toute confiance dans la société et sur le marché de l'emploi.

Il est donc important pour nous de questionner l'emploi des jeunes vis-vis de l'insertion professionnelle au Cameroun.

III. 2.2. Question de l'emploi des jeunes par rapport au Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)

Dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)⁶³, les experts du Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) et d'autres évaluent un intérêt sur les stratégies à adopter pour la croissance de l'emploi au Cameroun. Cette étude s'inscrit dans un contexte socio-économique dans l'objectif devant permettre d'élever le Cameroun au rang de pays émergent à l'horizon 2035.

Sachant que la vision du Chef de l'État du Cameroun est de donner à tous les jeunes des emplois décents et de produire des richesses en vue d'attirer les investisseurs étrangers à venir installer des entreprises au pays. Le Président de la République et le gouvernement Cameroun mettent donc tout en œuvre pour générer beaucoup plus de revenus et développer la croissance économique au pays.

La relation entre le DSCE (Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi) et la préoccupation des jeunes sortants de la formation et de l'insertion professionnelle repose sur le cadre de la mise en place des stratégies pour la croissance de l'emploi au Cameroun. Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi vient alors à point nommé au regard de

⁶³ MINEPAT, DSCE. (2009). *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi, Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020.*

la question du sous-emploi des jeunes et, la nécessité de trouver une meilleure adéquation entre la qualité de la formation et le marché du travail au Cameroun.

La nécessité d'insérer les jeunes ; de faire venir des investisseurs étrangers ; la bonne volonté de faire face aux problèmes de chômage et du sous-emploi des jeunes, le DSCE s'est fait accompagner d'une décision importante avec le recrutement de 25 000 jeunes camerounais à la fonction publique.

Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi a permis de résorber à la question du sous-emploi malgré que la majorité des jeunes camerounais reste encore au chômage.

Face à ce constat, il est important de noter que les jeunes apprenants à la sortie de l'école veulent tous s'insérer à la fonction publique. La faiblesse du DSCE réside ainsi dans l'incapacité des structures administratives à recruter les jeunes et à créer plus d'emplois.

Il est donc nécessaire pour moi, d'encourager l'efficacité personnelle des jeunes apprenants à la sortie de l'école et de mettre à leur disposition des outils d'accompagnement pour leur insertion professionnelle. Il serait davantage important et plus utile de procéder à :

- Un calcul des coûts éducatifs : dans le but d'aider les apprenants pour le bon suivi de leur insertion socioprofessionnelle ;
- Une mise en place des structures créatrices d'entreprises afin de permettre à l'élève à s'insérer facilement dans le monde de l'emploi ;
- Une gestion intégrée des budgets : dans le but de renforcer les projets des jeunes et de réduire la durée de la recherche de l'emploi.

Pour mesurer les produits d'un système éducatif, il est nécessaire de qualifier la durée et l'espace de la formation ; de rendre plus performant les outils d'accompagnement de la formation et, de motiver les individus afin qu'ils aient le bon sens à être disposés à une meilleure insertion dans la société et sur le marché du travail.

La prise en considération de tout ceci doit inciter l'apprenant de l'aménagement des meubles-ébénisterie à élever son niveau de compétences et devenir meilleur.

III. 2.3. Principe de Peter : chaque employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence.

Peter et Hull (1969) cités par Blary déclare :

Le livre du même titre, écrit par Laurence J. Peter et Raymond Hull, est paru aux U.S.A. en 1969. Trente ans plus tard, il n'a pas pris une ride. Comme le dit le dos de couverture de l'ouvrage : Le principe de Peter vous plongera dans l'émerveillement en vous faisant découvrir que votre patron, votre chef de service, votre contremaître... sont moins compétents que vous ne le croyez. Vous serez étonné de constater que, malgré cette incompétence, ils ont pu s'élever aussi haut dans l'échelle sociale. Peut-être vous poserez-vous la question : et moi ? » (1999, p. 1)⁶⁴

L'auteur se concentre sur un sujet d'intérêt particulier qui est celui du surpassement du niveau d'incompétence de l'employé. Le principe de Peter s'inscrit ainsi dans un contexte où le travail et le sens de responsabilité sont mis en action par l'employé ou l'élève afin de s'élever à son niveau d'incompétence.

Ce principe montre que les compétents hiérarchiques ne cherchent pas à se maintenir à leur niveau de compétence.

Dans ce principe, la psychologie de l'employé obéit à une certaine hiérarchisation des épreuves à savoir : la persuasion, les dons intellectuels, la mécanique, les mathématiques, l'écriture, les dons artistiques, la musique et l'organisation. Le but ici est de positionner l'employé à un poste où il mettra ses compétences au plus haut afin d'avoir un meilleur profil.

La relation entre le Principe de Peter et la diligence de la formation sur l'employabilité de l'élève de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) repose essentiellement sur une psychologie de l'hiérarchologie des épreuves pouvant influencer l'insertion professionnelle ; ceci consiste ainsi à pousser l'apprenant à s'élever du niveau de son incompétence à la recherche de l'ambition et de la promotion.

La besoin de pousser l'élève ou l'employé à fournir plus d'ardeur au travail ; la nécessité de découvrir qu'on peut devenir plus compétent ; l'exigence d'utiliser la plus haute

⁶⁴ Blary, J-L., (1999). Extrait de La Lettre d'ADELI. N° 36 – Juillet 1999.

compétence en surpassant son niveau d'incompétence sont des caractères très importants dans la prise en compte du principe de Peter.

Le Principe de Peter permet de concevoir une meilleure adéquation de la formation-emploi malgré la situation réelle du système dans lequel on évolue.

Face à ce constat, il est important de noter que les employés ou les élèves à la sortie de l'école veulent bien s'élever de leur niveau d'incompétence sauf qu'il existe là des facteurs de risques psychosociaux. La faiblesse du Principe de Peter réside donc dans la non prise en considération de ces risques psychosociaux qui sont : le débordement du travail sans réelle motivation ; la pression sociale à travers certaines propositions qui n'ont rien à voir avec les compétences ; la corruption ; l'absence d'objectivité dans la répartition des tâches ; etc.

Dans le but de permettre la vision d'une meilleure traçabilité concernant l'adéquation formation-emploi des diplômés de la filière bois, ma proposition repose sur le suivi de profil des élèves à la sortie de l'école et le recrutement de ceux-ci avec objectivité afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes au travail dans le secteur du bois au Cameroun.

III. 2.4. Test du système sur la traçabilité du bois au Cameroun

Dans leur article, Ngodo Melingui, Faleu et Mvogo Sfid Djoum (2015), affirment que :

Le système de traçabilité permet de remonter à la souche et éventuellement à l'arbre identifié sur le permis, mais il ne permet pas d'attester que les actes de gestion forestière ayant conduit à l'émission de ce permis sont conformes à la loi. La traçabilité se limite à certifier que le bois provient d'un titre pour lequel un permis est valide (p. 2555)⁶⁵

Dans leur article, les auteurs évaluent le degré d'applicabilité et la pertinence du Système de Traçabilité du Bois au Cameroun (STBC) dans un titre forestier afin de prendre les mesures correctives appropriées avant la phase de vulgarisation des techniques et principes de fonctionnement de la traçabilité du bois au Cameroun. L'intérêt de cette étude réside dans son apport managérial dans la mesure où elle permet la description des procédures de marquage, de production, de transformation et de commercialisation du bois. Cette étude s'inscrit dans un

⁶⁵ Ngodo Melingui, J., Faleu, T., & Mvogo Sfid Djoum, C. (2015). Test pilote du système de traçabilité du bois au Cameroun dans l'UFA 10 018. *International Journal of Biological and Chemical Sciences*. 9(5) : 2542-2560.

contexte socio-économique dont l'objectif du gouvernement camerounais est de diriger sa stratégie forestière vers une gestion durable de ses forêts et de l'industrie du bois.

Au regard de cette politique forestière à régler le secteur du bois, on voit une volonté de créer des emplois décents à travers la production légale du bois. Ceci va permettre à attirer des partenaires sérieux sur le marché intérieur du bois camerounais ; le gouvernement du Cameroun met tout en œuvre pour multiplier des partenariats avec les pays étrangers dans le but de limiter l'exportation illégale de son bois.

La relation entre le test du Système de Traçabilité du Bois au Cameroun (STBC) et la préoccupation des jeunes sortants de la formation vis-à-vis de l'insertion professionnelle repose sur la réglementation du marché. Le test du STBC vient donc à point nommé à l'égard de la question du sous-emploi et du niveau de chômage, ce test va permettre de dénicher une bonne adéquation entre la formation au métier du bois et la situation réelle sur le marché de l'emploi.

La nécessité de régler l'industrie du bois ; de limiter les exportations abusives des grumes et des essences ; la bonne volonté de mettre en place une gestion efficace du bois récolté et de ses dérivés permettront de faire face au problème de précarité d'emploi dans le secteur du bois au Cameroun.

Le test du Système de Traçabilité du Bois au Cameroun (STBC) a permis de marquer et d'enregistrer la production, la transformation et la commercialisation du bois dans le marché intérieur. Malgré tout ceci, la majorité des jeunes camerounais reste encore au chômage.

Face à ce constat, il est important de doter les établissements de la spécialité ameublement-ébénisterie des outils de pointe. La faiblesse du test de STBC réside alors dans l'incapacité de fournir aux structures de formation en ingénierie du bois des enseignements de qualité et d'intégrer les partenaires du marché du bois dans la formation du bois.

Ma position ici repose sur l'encouragement du taux de spécialisation d'élèves, la multiplication des forêts d'application et des voyages d'études vers les pays partenaires du marché du bois pour voir à servir notre bois.

La prise en considération de tout ceci doit inciter à mesurer les produits d'un système éducatif, de qualifier la formation et l'emploi ; de motiver les élèves du secteur de l'ameublement-ébénisterie à s'insérer facilement dans le marché du travail.

Il est donc important de définir un cadre légal pour l'exploitation du bois au Cameroun afin de permettre une meilleure adéquation formation-emploi sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'aménagement des meubles-ébénisterie.

III. 2.5. Politique de l'import-substitution : cadre juridico-légal de la fiscalité forestière

Depuis 2021, le secteur du bois au Cameroun est régi par la politique de l'import-substitution (Cameroun Tribune, 2022)⁶⁶ le cadre juridico-légal de la fiscalité forestière revêt un intérêt économique où elle réorganise le marché intérieur du bois en République du Cameroun. La politique de l'import-substitution s'inscrit dans un contexte socio-économique dont l'objectif ultime est de renforcer les chaînes de valeurs locales du bois.

En mettant en place la politique import-substitution sur la fiscalité forestière, le gouvernement camerounais régit donc le secteur du bois par les textes⁶⁷ suivants : le code général des impôts, la loi n° 94/01 du 21 janvier 1994 portant régime des forêts, de la faune et de la pêche ; le décret n° 95/531/PM du 23 août 1995 fixant les modalités d'application de la loi sus visée ; le décret N° 98/345 du 21 décembre 1998 portant organisation du ministère de l'environnement et des forêts ; l'arrêté n° 0219-MINEF du 28 février 2000 portant création des postes forestiers et de chasse ; le décret n° 2001/1033/PM du 27 novembre 2001 réorganisant le Programme de Sécurisation des Recettes Forestières (PSRF) ; le décret n° 2001/1034/PM du 27 novembre 2001 fixant les règles d'assiette et les modalités de recouvrement et de contrôle des droits et taxes relatifs à l'activité forestière. etc. La mise en place de cette fiscalité forestière permet une meilleure exploitation des massifs forestiers.

La relation entre la politique de l'import-substitution et la préoccupation des jeunes sortants de la formation et de l'insertion professionnelle repose sur le renforcement des chaînes de valeur dont l'objectif permet d'augmenter l'offre des ouvrages sur la situation du marché en limitant le volume d'exportation du bois. La fiscalité forestière vient au moment opportun au

⁶⁶ Cameroun Tribune. (14 janvier 2022).

⁶⁷ Loi n° 94/01 du 21 janvier 1994 portant régime des forêts, de la faune et de la pêche ; Décret n° 95/531/PM du 23 août 1995 fixant les modalités d'application de la loi sus visée ; Décret N° 98/345 du 21 décembre 1998 portant organisation du ministère de l'environnement et des forêts ; Arrêté n° 0219-MINEF du 28 février 2000 portant création des postes forestiers et de chasse ; Décret n° 2001/1033/PM du 27 novembre 2001 réorganisant le Programme de Sécurisation des Recettes Forestières (PSRF) ; Décret n° 2001/1034/PM du 27 novembre 2001 fixant les règles d'assiette et les modalités de recouvrement et de contrôle des droits et taxes relatifs à l'activité forestière.

regard de la précarité de la question de l'employabilité des jeunes et de cette exigence à trouver une logique de l'adéquation entre la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail au Cameroun.

Le taux du droit de la sortie des essences passe ainsi de 35 % à 50 % sans les frais de transport ; l'obtention de l'agrément au métier d'exploitant forestier, le processus de marquage et d'enregistrement ; les procédures de récolte, de production, de transformation et de commercialisation du bois sont là des moyens qui permettent d'assainir le marché intérieur du bois au Cameroun.

Face à tout ceci, il est judicieux de répondre à la question de savoir quelles sont les entreprises qui recrutent les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun ? La réponse à cette question constitue donc une faiblesse dans la mesure où l'on voit l'incapacité des structures administratives à créer des emplois salariaux liés à l'industrie du bois.

Pour moi, il est important d'évaluer les produits d'un système éducatif en mettant en place la promotion de création des entreprises locales ; l'aplanissement de la gouvernance du secteur du bois ; et de la mise à la disposition des élèves de l'aménagement des meubles-ébénisterie des outils de traçabilité du bois afin qu'ils aient ce sentiment personnel d'être disposés à déceler des manquements professionnels et à s'insérer sur le marché de l'emploi.

III. 2.6. Programme d'analyse des systèmes éducatifs

L'intérêt du Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs du CONFEMEN (PASEC) repose sur l'évaluation du système éducatif et s'inscrit dans un contexte pédagogique permettant ainsi de trouver des solutions sur les difficultés auxquelles sont confrontées une société. Dans le but de développer un sentiment de compétence ; le système éducatif doit garantir l'efficacité et l'équité.

Un système éducatif efficace permet à tous les enfants de disposer des compétences et attitudes attendues (fixées par les programmes scolaires) en fin du cycle primaire. Dans le cadre des évaluations PASEC, un système est efficace lorsqu'il permet à tous les enfants ou à une grande majorité d'entre eux d'atteindre

les compétences de base afin de poursuivre sereinement une scolarité primaire et secondaire.

Un système éducatif équitable tend à réduire les inégalités de scolarisation et de réussite scolaire entre différents profils d'élèves, entre différents types d'écoles et entre régions. Une juste répartition des moyens éducatifs entre les régions et entre les écoles à l'intérieur des régions est un premier pas vers cet objectif (PASEC, 2016, p. 15).⁶⁸

On constate ici que l'efficacité et l'équité viennent de la notion d'égalité. Dans la conception du programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN (PASEC), ce sont les critères d'efficacité et d'équité qui permettent d'avoir une meilleure vision du système éducatif.

La relation entre cette étude et la question de l'adéquation formation-emploi en vue d'une insertion professionnelle des élèves de l'enseignement technique industriel au Cameroun repose sur les critères d'efficacité et d'équité. Parlant de l'efficacité, ce critère permet de voir si les objectifs fixés ont été atteints afin de continuer la formation ; le critère de l'équité quant à lui permet de réduire les injustices sociales et d'adapter des solutions à chaque problème posé.

Si ces deux (02) indicateurs permettent d'avoir une meilleure vision d'un système éducatif, ceux-ci ne donnent pas véritablement toutes les caractéristiques d'un système de formation ; ce qui conduit inéluctablement à l'absence de vision même du marché de l'emploi.

Les deux (02) indicateurs proposés par le PASEC ne résolvent pas les problèmes tels que : le degré de satisfaction des élèves à propos de leur apprentissage encore moins celui de l'organisation scolaire, le niveau de confiance en soi, le haut degré de créativité des actions éducatives et la construction d'un meilleur processus de formation/emploi en vue de la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves. il est important de résoudre ces problèmes.

⁶⁸ PASEC. (2016). *PASEC2014-Performances du système éducatif camerounais : Compétences et facteurs de réussite au primaire*. CONFEMEN, PASEC, Dakar.

Il est cependant important d'évaluer les formations en alternance des élèves en vue de la réussite d'une bonne insertion professionnelle.

III. 2.7. Évaluation des apprentissages

Dans leur article paru en 2000, Bercier-Larivière et Forgette-Giroux rappellent que

Ce n'est pas l'apprentissage en groupe ou l'apprentissage de manière intégrée qui peut porter préjudice à l'élève mais bien l'évaluation dans ces contextes. Même si les matières intégrées et les tâches effectuées en équipe comportent toutes les deux de nombreux avantages au point de vue de l'apprentissage, elles peuvent entraîner des erreurs lors de l'évaluation. En exigeant d'abord l'établissement des habiletés visées, l'application du concept de justesse des résultats fait ressortir les dangers encourus dans ces deux situations précises. Même si une tâche regroupe plusieurs habiletés, celles-ci ne sont pas nécessairement toutes assez développées pour être évaluées. Il est donc important d'établir lesquelles le sont assez pour être évaluées et comment elles le seront, tout en limitant l'intervention de celles qui ne sont pas assez développées et ne seront donc pas évaluées (p. 132).⁶⁹

Les auteurs se concentrent sur un sujet d'intérêt particulier qui est celui de l'évaluation des apprentissages ; cette étude obéit à un cheminement comme suit : l'évaluation des savoirs ; l'évaluation par objectifs enfin l'évaluation des compétences.

L'évaluation des apprentissages s'inscrit dans un contexte où il s'agit de définir la compétence à développer et qui nécessite des connaissances, des savoir-faire, des savoir-agir ainsi que des savoir-être.

La relation entre la formation en apprentissage et le gap de l'adéquation formation-emploi réside dans l'examen de la question d'évaluation formative structurée autour des savoir-être (motivations et attitudes). Ces savoir-être que sont : la confiance en soi, la coopération

⁶⁹ Bercier-Larivière, M., & Forgette-Giroux, R. (2000). Mise à l'essai d'un modèle éducatif d'évaluation des apprentissages scolaires. *Revue des sciences de l'éducation de mcgill*, 35(2).

d'écoute, la justesse, l'engagement, la rigueur et la précision permettent à l'élève de booster son esprit d'entreprise.

Face à ces indicateurs de performances, nous pouvons relever l'absence d'une conception de situations complexes de la part de l'élève à démontrer ce dont il est capable en situation réelle sur le marché du travail, on note également l'inexistence des dispositifs de jugements permettant de voir la progression de l'élève une fois qu'il sort du système éducatif.

Dans ce contexte complexe, il est important nous de mettre à la disposition de l'élève les ressources qu'il demande pour accomplir une tâche ou résoudre un problème et de suivre celui-ci hors du système éducatif dans le but d'apprécier son déploiement sur le marché de l'emploi ; c'est ce suivi du profil qui constituera à faciliter l'adéquation formation/emploi. Pour impulser le processus de l'adéquation formation/emploi afin de garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle, il faut mettre sur pieds un meilleur système de management.

III. 2.8. Management stratégique

Dans son ouvrage paru en 1991, Koenig définit la stratégie comme étant un « savoir en cours d'organisation et art appliqué au profit d'une organisation, le management stratégique consiste à mobiliser, à combiner et engager des ressources à des fins d'efficience, d'efficacité et de réduction de l'incertitude » (p. 5)⁷⁰

L'intérêt de cette étude repose sur le management stratégique ; celui-ci renvoie à un processus permettant de réaliser les activités de manière efficace et efficiente. Le management stratégique inclut les fonctions telles que : la supervision, la coordination, la planification, l'administration et le contrôle. Cette étude se base sur les objectifs à atteindre et l'organisation des activités au sein d'une entreprise.

Plutôt que mobiliser, combiner et engager des ressources à des fins d'être performant dans une attitude comportementale, l'importance est de vérifier si chaque individu, placé dans une situation-problème a résolu sa tâche et ayant recourt à des moyens mis à sa disposition.

La relation entre le management stratégique et l'adéquation formation-emploi des élèves se situe dans l'étude de combinaisons des procédures, des normes et des ressources nécessaires

⁷⁰ Koenig, G. (1991). *Management stratégique*. Nathan.

en vue d'une meilleure insertion professionnelle. Le management stratégique donne la possibilité d'étudier plusieurs groupes d'âge en testant les compétences des individus.

La faiblesse qu'on peut relever ici réside dans l'absence de détermination de la qualité de la formation des élèves, des compétences à acquérir et le manque d'opportunités réelles en termes d'obtention du travail.

Pour faire face à ces manquements, notre position repose sur l'importance du management stratégique devant permettre d'avoir une vision panoramique sur le système éducatif en apportant de meilleurs savoirs de base à tout dirigeant ; le management stratégique doit avoir pour intérêt l'appréhension des facteurs psychologiques. Ceci impulsera le bon fonctionnement du processus adéquation formation/emploi et contribuera à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des apprenants d'un système de formation.

III. 2.9. Facteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Allard et Ouellette (cités par Bouquet, 2012) ont regroupé les facteurs de l'insertion des jeunes en trois (03) dimensions que sont :

Sociologique : les facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques

Socio psychologique : les milieux familial, scolaire et de travail, les amis, les médias

Psycho professionnelle : les facteurs liés à la construction de l'identité personnelle et professionnelle (p. 12).⁷¹

Pour bien comprendre l'intérêt particulier recherché par ces auteurs, il convient de dire que l'absence de planification, le chômage, l'environnement de l'élève et la confiance en soi sont là les principaux indicateurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes.

Ces facteurs comme nous pouvons le voir se basent sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes. Nous relevons donc que la jeunesse masculine a un risque plus élevé à ne pas trouver une profession contrairement à la jeunesse féminine. Les filles ont plus de chance de trouver un

⁷¹ *Ibid.*

travail ce qui est l'opposé chez les hommes. Ceci, pourrait justifier qu'une jeune fille accepterait facilement le revenu quel que soit la quantité du coût qu'elle gagnerait. Un jeune sans parents « orphelin » a moins d'opportunités, qu'un jeune « ayant des parents » de chômer longtemps sans une véritable insertion socio-professionnelle. Un jeune issu d'une famille défavorisée a presque les mêmes risques de chômer que celui qui n'a pas de parents.

Le risque d'un jeune à chômer s'élève également à celui du revenu familial. En ce qui concerne le revenu familial, un jeune qui n'a pas assez de moyens financiers pour sa formation a plus de risque de chômer que celui qui a bien suivi sa formation sans qu'il ne soit mis hors de la salle pour une insolvabilité encore moins pour un déficit de matériel ou d'équipement didactique.

Parlant du type d'enseignement dans les établissements de l'enseignement secondaire technique, un jeune apprenant de l'enseignement secondaire technique privé a moins de possibilités d'être chômeur que celui issu de l'enseignement secondaire technique public. Cependant, le jeune apprenant qui fait déjà des stages en entreprise a moins de chances de chômer que celui qui n'en a jamais fait.

Les jeunes apprenants mariés ou en union libre ont moins de risques de chômer que ceux qui n'y sont pas. Bien encore, les jeunes « handicapés moteurs » ont plus de risque de chômer que ceux des jeunes « non handicapés ».

La relation entre ces facteurs de l'insertion socioprofessionnels et la préoccupation des jeunes sortant de la formation et de l'insertion professionnelle repose sur les raisons de la sécurité sociale et de l'emploi. Les facteurs de l'insertion professionnels viennent alors à point nommé au regard de la question du chômage des jeunes et, la nécessité de trouver une bonne adéquation entre la qualité de la formation et le marché du travail au Cameroun.

Face à ces facteurs qui influencent l'insertion socio-professionnelle des jeunes : nous pouvons relever comme faiblesses : l'absence de motivation de la part des jeunes, la recherche du gain facile, la consommation de l'alcool et autres actes de vandalisme. Dans ce même ordre d'esprit, on constate l'absence de structures d'aides d'assistance encore moins de formations d'encadrement leurs permettant d'être à l'abri du sous-emploi et du chômage.

Pour pallier à tout ceci, il est important de mettre en place une stratégie sur le contrôle de gouvernance scolaire ; de donner une réelle valeur aux différentes fonctions de l'entreprise de formation ; et de réduire les inégalités au sein d'un système de formation afin que les élèves

puissent avoir le sentiment d'être soutenus. Bien plus, il est nécessaire de mettre sur pieds la création d'une cellule qui viendrait soutenir les jeunes dans le but de contribuer à faciliter leur insertion professionnelle dans le monde de l'emploi.

Nous avons complété notre revue de littérature par des théories explicatives afin de permettre au lecteur de mieux comprendre l'objet de notre étude.

III. 3. THÉORIES EXPLICATIVES

Hotyat & Delphine-Messe (1973) définissent la théorie comme « une synthèse hypothétique couvrant l'explication d'un certain nombre de faits et s'appliquant à faire le point de l'état d'une science » (p. 306)⁷². La théorie explicative est donc cet ensemble d'énoncés constitué des explications et des supposées relations ayant un rapport avec un domaine précis. On peut dès lors, convoquer un ensemble de théories et de modèles qui vont accompagner notre travail de recherche. La théorie de la formation et de l'ergonomie de Pierre Falzon et de Catherine Teiger (2004), la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) ; les théories de la gouvernance et le modèle de Parmentier (2008) ont contribué à la réalisation de notre travail de recherche.

III. 3.1. Théorie de la formation et de l'ergonomie de Pierre Falzon et de Catherine Teiger (2004)

III. 3.1.1. Présentation de la théorie de la formation et de l'ergonomie

Falzon et Teiger (2004)⁷³ pensent que l'efficacité des formations professionnelles doit être élaborée après l'analyse des objectifs, des compétences acquises et du comportement au travail des personnes expérimentées qui font fonctionner l'entreprise. Ces auteurs fondent la construction de l'expérimentation sur une dimension purement transversale. Cette théorie génère un ancrage de réflexibilité permettant d'attribuer la possibilité de ré-évoquer ou de ressaisir une situation analysée sous un angle direct ou indirect lié au développement de transformation d'une activité.

⁷² Hotyat, F., & Delphine-Messe, D. (1973). *Dictionnaire encyclopédique de pédagogie moderne*. Bruxelles: Fernand Nathan.

⁷³ Falzon, P., & Teiger, C. (2004). " *Ergonomie et formation* " *Traité des sciences et techniques de la formation*. (d. P. Carré et P. Caspar, Éd.) Paris: Dunod.

Falzon et Teiger ont mis sur pieds l'approche d'ergonomie pour concevoir une activité d'intervention en direction des acteurs en situation d'activité afin d'améliorer les conditions de travail. Le fait par lequel une activité arrive à produire et occasionner des nouveaux savoirs est une bonne expérience pour l'insertion professionnelle de ceux qui subissent la formation. Le processus de formation enseignement-apprentissage a un impact majeur sur l'expérience professionnelle des apprenants. La théorie de formation et d'ergonomie de Falzon et Teiger consacre donc une place très importante à la didactique professionnelle.

Par analogie, nous pouvons dire que la théorie de la formation et de l'ergonomie de Falzon et Teiger repose autour de deux (02) points essentiels que sont : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation.

Pour le premier point, il est question de rendre accessible l'activité de formation par un processus d'intégration ; ici l'acteur reçoit de manière intelligente des savoirs lui permettant de trouver des solutions pour les tâches qui lui sont confiées. C'est un processus qui ne se réduit pas seulement au niveau de l'apprentissage mais va au-delà dans la mesure où il permet à l'individu qui opère de se professionnaliser et d'être transformé pour une meilleure réalisation de ses tâches. Dans ce contexte, la durée de la formation permet de construire et de développer des connaissances. Le temps consacré à la formation ici est structuré autour de deux (02) aspects : l'aspect matriciel qui favorise l'auto-apprentissage et l'aspect fonctionnel qui consiste à la mise en place de la répartition des tâches, de l'interaction hiérarchique et de l'aménagement du temps de formation.

Pour le second point, l'activité doit être reformée et transmise par l'opérateur, qui n'a presque pas complètement conscience de l'achèvement de sa tâche. De ce fait, l'exécution des savoirs et de leur reforme dans la mise en œuvre reste un processus complexe et même pénible. Cette réforme trouve son fondement sur la réflexibilité de l'activité qui peut se développer sous diverses formes, de manière individuelle ou collective, avec ou sans une collaboration extérieure de la part de l'ergonome.

En ce qui concerne l'ergonome, deux (02) principaux postulats sont à évoquer. Au niveau du premier postulat, l'activité est fondée sur une réalité préexistante à l'observation. Ici, on attribue la construction d'une représentation partielle et partiale à l'ergonome. Pour le second postulat, Falzon considère l'ergonome comme celui qui détient un savoir particulier. Sous cet angle de l'ergonomie, la reconstruction de l'activité par l'opérateur peut donc être considérée comme

une prise de conscience de celle-ci et qui se matérialise lors d'un dialogue de deux (02) points de vue et de deux (02) types de savoirs opposant ainsi l'opérateur et l'ergonome. La confrontation vise donc à éprouver des propositions mais aussi et surtout à identifier les limites de l'activité. Dans ce même ordre d'idées, il apparaît que l'activité de travail n'est pas qu'un simple objet individuel, mais un objet à constituer et reconstituer en commun. En effet, l'objectif ici est d'améliorer l'ergonomie qui consiste à ajuster, à adapter un individu dans son milieu de travail. L'activité de travail consiste à la constitution et la reconstitution des groupes permettant de surmonter collectivement les problèmes rencontrés.

Cette théorie consiste également à accompagner l'individu dans une activité de réflexion, dans l'auto-évaluation où il est appelé à résoudre des tâches qui lui sont confiées. Bien plus, elle permet à l'individu d'évoluer avec un esprit d'équipe.

III. 3.1.2. Rationalité entre la théorie de la formation et de l'ergonomie de Falzon et Teiger et notre étude : la meilleure appréhension des liens de la qualité de la formation sur l'insertion professionnelle des élèves.

Nous avons déterminé deux (02) dispositifs de formation permettant de renforcer l'insertion professionnelle des élèves. Ces dispositifs sont entre autres : la durée et les conditions de la formation. Ce résultat est bien élucidé par la théorie de la formation et de l'ergonomie (2004) qui met l'accent sur le temps de formation et les conditions de travail, des relations entre l'homme et son activité. Cependant, ce modèle managérial révèle là une stratégie de chrono psychologie. Cette chrono psychologie intervient sur les conditions d'un cadre de travail susceptibles de favoriser une plus grande performance dans la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin de créer des circonstances de la réussite d'une bonne insertion professionnelle.

Cette théorie touche également le niveau d'enseignement qui nous concerne ; celui du secondaire ; de type technique industriel. Dans ce type, l'année scolaire est divisée en trois (03) trimestres d'une durée de douze (12) semaines chacun ; ayant deux (02) interruptions de cours de deux (02) semaines chacune. Les espaces réservés aux examens et aux concours officiels sont fixés entre la fin du mois de mai et celle du mois de juillet.

Lors de chaque trimestre, il y a des activités scolaires d'apprentissage-enseignement d'évaluation, de correction et de stage. Le chef d'établissement veille à ce que les activités

scolaires d'apprentissage, l'organisation des évaluations continues et la confection des relevés de notes soient mises en exécution.

Chaque trimestre donne lieu d'au moins deux (02) évaluations sommatives. Il est important de mentionner que les évaluations n'entraînent pas la mise en congé des élèves qui ne composent pas. À la fin de chaque trimestre, le chef d'établissement ou tout autre collaborateur de rang dans l'école préside le conseil de classe afin d'examiner les indicateurs suivants :

- Le taux de couverture du programme de chaque discipline par rapport au programme officiel annuel ;
- Le taux d'assiduité des élèves ;
- Le taux d'exécution des travaux pratiques dans les laboratoires, les salles spécialisées ou dans les ateliers par rapport aux prévisions annuelles ;
- Le taux de réussite par discipline ;
- La moyenne générale de la classe ;
- Le taux de développement intégral des élèves de la maternelle.

Cette théorie montre que le temps de formation et les conditions de travail, les relations entre les élèves et les activités scolaires participent à l'action de formation par un réseau d'activités scolaires d'apprentissage-enseignement, d'évaluation, de correction et de stage afin de leurs permettre de mieux appréhender les règles du jeu scolaire. Le temps de formation et les conditions de travail, des relations entre les élèves et les activités d'apprentissage servent donc de lien entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves.

III. 3.1.3. Discussion sur la théorie de formation et de l'ergonomie

Cette théorie s'est intéressée à la mise sur pieds de l'activité d'intervention en direction des apprenants sans convoquer le problème d'insertion professionnelle. Or, il est à relever que la grande partie du sous-emploi et du chômage des jeunes des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) touche fortement ces élèves ayant subi des activités d'apprentissage-enseignement et d'opérationnalisation. Il ressort que les questions du sous-emploi et du chômage des apprenants de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

qui apparaissent à tous les niveaux d'enseignement ne sont pas pris en compte par cette théorie ; ce qui édulcore un tout petit peu cette théorie.

Nous avons complété cette théorie par la théorie systémique.

III. 3.2. Théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968)

III. 3.2.1. Présentation de la théorie générale des systèmes

En 1968, les biologistes ont essayé de comprendre comment fonctionnait une cellule et se sont appuyés sur les liaisons entre les différents éléments d'une cellule ; cette dernière étant considérée comme un système. Alazard et Sépari (2004) définissent le système comme « une structure organisée réunissant plusieurs éléments différents mais qui fonctionnent en interaction pour atteindre un objectif commun. » (p. 32)⁷⁴ Nous pouvons donc décrire la théorie générale des systèmes comme cette théorie scientifique qui permet de modéliser un ensemble d'éléments interagissant ; constituant ainsi un système dynamique pour palier contre l'entropie. La théorie générale des systèmes prend en compte toutes les caractéristiques de l'approche d'un système donc le but est de contribuer à l'amélioration de la qualité de prises de décisions et l'atteinte des objectifs escomptés. C'est dans ce même ordre d'idées, que cinq (05) caractéristiques de l'approche systémique ont alors été repérées et appliquées à toute entité ; ces caractéristiques sont entre autres :

- Les éléments différenciés et interdépendants ;
- La frontière ;
- L'environnement ;
- L'objectif ;
- Les processus de régulation (rétroactions).

Dans le management des institutions et plus précisément dans le management des ressources ; l'entreprise est considérée comme un système. Dans leur ouvrage paru en 2004, Alazard et Sépari considèrent l'entreprise comme : « un système complexe, finalisé, ouvert sur l'environnement incertain, regroupant des acteurs et des fonctions en interrelation. » (p. 33).⁷⁵ Parlant du système de formation, l'institution scolaire devrait avoir la capacité de mettre en place un meilleur cadre de vie, des meilleurs moyens d'accompagnement à la formation et susciter l'intérêt de la formation chez les différents acteurs de la synergie

⁷⁴ *Ibid*

⁷⁵ *Ibid*

éducative.

Il est question ici de contribuer à l'amélioration de la qualité de la formation dans son environnement scolaire. L'environnement scolaire inclut également le concept de « climat scolaire ». La formation intégrale d'un élève est importante dans la mesure où elle réside dans l'évaluation des apprentissages. De ce fait, l'évaluation par compétences poursuit respectivement : l'évaluation des savoirs ; l'évaluation par objectifs et l'évaluation des compétences. Ce processus de formation est un cheminement de l'évaluation des apprentissages chez les élèves. Les raisons et les aspects de la qualité de la formation qui entourent les élèves sont des aspects du renouveau en évaluation. Dans ce concept de renouveau ; la qualité de la formation apparaît ainsi comme un système de formation et d'insertion professionnelle.

III. 3.2.1.1. Environnement

L'établissement scolaire est l'espace où l'on produit des enseignements de formation et où l'on entretient des rapports de travail avec les autres. L'espace scolaire doit à cet effet rendre accessible les rapports entre les apprenants et les différents acteurs de la communauté éducative dans le but de créer un environnement favorable pour les études. L'espace scolaire revêt une dimension pédagogique ; il permet à l'apprenant de se socialiser et de s'approprier une véritable culture. La formation reçue dans un environnement scolaire permet à l'apprenant de solutionner les questions auxquelles il sera confronté pour résoudre une situation-problème. La durée de formation mise par les élèves n'est pas que celle des cours car ils y mangent également. Il existe donc des temps post et pré-scolaires ; les élèves doivent être reformés à transmettre et à développer un certain nombre de connaissances mais ils doivent surtout le faire d'une manière bien équilibrée.

L'établissement scolaire est un grand espace qui rassemble l'engagement de tous les acteurs de la communauté éducative. Il constitue l'une des qualités premières et indispensables de toutes les conditions qui font de lui un lieu de formation épanouissant, donnant l'envie d'apprendre et de susciter l'engagement de ceux-ci dans une véritable démarche d'apprentissage. La durée de formation quant à elle permet de construire les savoirs et la personnalité de l'élève par une stratégie à développer des techniques pouvant lui permettre à mieux s'insérer au sein de son environnement.

III. 3.2.1.2. Processus de régulation (rétroactions)

La mise en place d'un mécanisme de régulation au sein de l'environnement scolaire (enseignement secondaire) est du ressort du chef d'établissement et de ses collaborateurs : censeurs ; préfet d'étude ; préfet de discipline ; surveillants généraux ; bibliothécaire ; maître d'internat ; infirmier ; économiste ; comptable ; conseiller d'orientation ; etc. En effet, pour mieux coordonner l'établissement, le chef d'établissement doit coopérer avec son personnel. Pour cela, le personnel doit avoir à sa disposition des ressources et des outils d'accompagnement nécessaires à la formation. Les indicateurs de la qualité de formation peuvent être entre autres :

- Des incitants à la formation (les primes à la formation, le recyclage du personnel, les différentes possibilités de la formation, etc.) ;
- Des véritables reconnaissances accordées et renouvelées à la formation des personnels ;
- Une intégration dans la formation du plan de carrière de chaque personnel accompagnée d'une assurance de travail ;
- Le processus de formation du personnel favorisant les compétences ou les capacités personnelles ;
- Une mise en disposition des capitaux ou d'autres matériels de formation ;
- Une véritable promotion de reconnaissance des expériences et des qualifications du personnel ;
- Le respect scrupuleux du règlement intérieur et des normes.

Pour réaliser une parfaite collaboration entre les différents personnels, chaque personnel doit mobiliser les ressources et les mettre en pratique conformément aux règles et normes établies.

Les rendements scolaires sont liés au respect de la hiérarchie et du règlement intérieur. La vie scolaire n'est pas qu'une affaire du personnel en service ; elle concerne également la bonne tenue des élèves.

La vie scolaire implique aussi le vivre-ensemble, la culture à mettre en pratique et à implémenter au sein de la société. Des indicateurs qui permettent de réaliser l'action sociale dans laquelle sont appelés les différents acteurs sont : le fonctionnement scolaire,

l'environnement scolaire et l'organisation du temps scolaire.

En instaurant l'esprit de collégialité au sein d'un établissement scolaire, et en suivant de près les rapports et les comportements de chaque individu, l'établissement met en place un environnement de confiance, de respect mutuel en vue de réduire le taux de décrochage scolaire et d'atteindre l'objectif commun (réussite scolaire). C'est tout ce processus de régulation qui permet donc d'atteindre les objectifs fixés.

III. 3.2.1.3. Objectif

Le chef d'établissement a pour mission de créer un espace favorable pour susciter une bonne entente entre les différents acteurs dont il a la charge d'administrer. C'est cette mission d'éducation qui réforme l'établissement scolaire en ce qu'on appelle la « communauté éducative ».

En visualisant la qualité des rapports entretenue par le personnel et la lucidité des élèves de son établissement, celle-ci permet de générer les conditions harmonieuses à instaurer afin de réaliser l'objectif commun qui est celui de la réussite des élèves.

Les objectifs poursuivis au sein d'un établissement scolaire permettent de :

- Mettre en place l'ouverture de la situation didactique proposée aux élèves en gérant à bien les conflits propres à l'école et en délimitant le temps scolaire ;
- Assurer une parfaite animation pédagogique en faisant vivre l'école, créer des activités pédagogiques en instaurant un climat favorable à l'apprentissage et à l'épanouissement des élèves et du personnel ;
- Satisfaire les élèves à propos de leur apprentissage et de l'organisation scolaire ;
- Promouvoir les échanges de communication entre les différents acteurs de la communauté scolaire, facteur de tolérance et de respect mutuel ;
- Créer des actions éducatives dans le but de faciliter l'enseignement à travers un environnement favorable aux études.

III. 3.2.1.4. Éléments différenciés et interdépendants

La chef d'établissement doit aussi mettre en place un contrôle de gestion au sein de sa structure dans l'intérêt de favoriser l'amélioration de son fonctionnement et faciliter les relations entre les différents acteurs. Le contrôle de gestion permet de structurer une parfaite entente entre l'école et la famille. En élargissant les normes et les règles, la formation scolaire a pour mission de favoriser l'intégration des élèves au sein de la société. Les fonctions de la

formation scolaire peuvent être structurées en trois (03) étapes :

- La fonction organisationnelle qui consiste à coordonner les activités pédagogiques en vue de produire de meilleurs résultats scolaires. Le fonctionnement d'un établissement est soumis par la mise en place d'un découpage des tâches, des relations hiérarchiques et de l'aménagement du temps scolaire ; la structure d'un établissement est influencée par les décisions de son ministère de tutelle.
- La fonction « hiérarchico-fonctionnelle » qui a pour but d'entretenir un climat harmonieux et propice à l'établissement, de mettre sur pieds le respect de la hiérarchie ; de concilier les services de la hiérarchie aux services fonctionnels sans autorité.
- Une fonction matricielle : celle-ci vise à décentraliser le pouvoir et à favoriser l'auto-apprentissage de certaines valeurs à savoir la tolérance et le respect mutuel.

Chaque établissement scolaire a pour fonction de créer un meilleur cadre de vie scolaire nécessaire pour la formation enfin de socialiser les élèves et de faire d'eux des bons citoyens.

III. 3.2.1.5. Frontière

Les activités post et péri scolaires contribuent à l'amélioration du milieu scolaire et participent à la formation des élèves, à la responsabilité et à la citoyenneté. Ces activités dépendent des institutions telles que :

- Le centre de la documentation ;
- Le laboratoire scientifique ;
- La bibliothèque ;
- La coopérative scolaire ;
- Le mouvement « SCOUT » (Servir-Croire-Obéir-Unir-Travail) ;
- L'association des parents d'élèves et des enseignants (APEE) ;
- L'assurance scolaire ;
- Le club santé.

Les cours sur l'éducation à la citoyenneté et à la morale sont d'une véritable nécessité dans l'amélioration de l'environnement scolaire. Ils permettent aux élèves d'apprendre leurs droits et leurs obligations en tant qu'acteurs de la communauté éducative et participent tout aussi à les préparer à leurs responsabilités de citoyens au sein d'un État.

III. 3.2.2. Rationalité entre la théorie générale des systèmes et notre étude

En ce qui concerne la cohérence avec notre étude de recherche, nous disons que cette théorie permet la mise en œuvre de l'acquisition des compétences permettant aux acteurs de réguler les différents éléments d'une situation-problème et d'atteindre l'objectif fixé en délimitant une frontière qui autorise l'individu de s'adapter à son environnement. Cette théorie est importante pour garantir l'adaptabilité des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au sein du marché de l'emploi. Cette théorie revêt un intérêt dans ce sens où elle permet à l'élève de l'enseignement technique industriel de s'adapter au sein d'un environnement.

III. 3.2.3. Discussion sur la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy

Cette théorie ne permet pas une véritable mise en place des facteurs psychologiques de la formation après une analyse de l'objectif sur l'adéquation formation/emploi des élèves de la spécialité AMEB. En outre, nous nous sommes focalisés sur une population cible s'y trouvant majoritairement hors de la ville en oubliant de comprendre comment tous nos diplômés se sont retrouvés ailleurs. Cet état de chose mitige quelque peu les facteurs psychologiques de la formation liés à l'insertion professionnelle des diplômés du métier du bois parlant de cette théorie.

Nous avons complété la théorie systémique par des théories de la gouvernance afin de comprendre les mécanismes organisationnels et institutionnels.

III. 3.3. Théories de la gouvernance

III. 3.3.1. Présentation des théories de la gouvernance

Parmi les théories de la firme et celles des organisations, il figure en bonne place celles de la gouvernance administrative et de la gouvernance scolaire. La gouvernance est considérée comme l'ensemble des mécanismes organisationnels et institutionnels ayant pour effet de délimiter les pouvoirs et d'influencer les décisions des dirigeants, autrement dit, c'est l'ensemble des mécanismes qui gouverne leurs conduites gestionnaires en définissant leurs espaces discrétionnaires (Charreaux, 1997, p. 421)⁷⁶. Le concept de « gouvernance

⁷⁶ Charreaux, G. (1997). *Le Gouvernement des entreprises : Corporate Governance, théories et faits*. Paris: Economica.

administrative des entreprises » s'est développé au XX^e siècle devant les difficultés auxquelles étaient confrontés les managers, les chefs d'entreprises et les chercheurs des toutes premières organisations et des firmes industrielles. Les théories des firmes et des organisations seront plus approfondies dans les théories de la gouvernance. Les théories de la gouvernance vont donc donner naissance aux théories de la gouvernance scolaire.

Au Cameroun, parlant de la gouvernance scolaire au sein des établissements secondaires, nous avons la circulaire N° 39/13/C/MINESEC/CAB du 03 décembre relative à l'élaboration, la mise en œuvre, la validation, et l'évaluation du projet d'établissement dans l'enseignement secondaire général, technique, professionnel et normal. La théorie est cette « synthèse hypothétique couvrant l'explication d'un certain nombre de faits et s'appliquant à faire le point de l'état d'une science » (Hotyat & Delphine-Messe, 1973, p.306)⁷⁷. Le processus de la planification et de la prise de décision intègrent toutes les parties prenantes pour une meilleure gouvernance participative (Essiane & Cerutti, 2012)⁷⁸. Dès lors, il apparaît nécessaire de ressortir une frontière paradigmatique entre la gouvernance administrative des entreprises et la gouvernance administrative des formations scolaires au travers des théories scientifiques qui les sous-tendent. Les théories de la gouvernance ont pour but d'analyser la manière dont les gouvernants sont gouvernés. Nous pouvons relever que la gouvernance établit deux (02) fonctions majeures : une fonction disciplinaire contraignante et une fonction éducative « habilitante » ; les deux étant liées (Charreaux, 1997)⁷⁹.

Dès ses débuts, la question de la gouvernance s'est inscrite dans une logique de processus de régulation (rétroactions) et de motivations affectives des dirigeants donc la définition des « règles du jeu managérial ». Vu de cette manière, la théorie de la gouvernance se rapproche davantage d'une gouvernance des managers politiques. Dans cet ordre d'esprit, les règles du jeu n'ont donc pas nécessairement pour but de protéger le patrimoine financier et le revenu des électeurs, mais d'autres droits plus fondamentaux.

À côté des sciences politiques, plusieurs autres disciplines (juridiques, psychologiques, sociologiques, etc.) ont succédé afin d'expliquer de façon concrète et efficace l'émergence de plusieurs systèmes nationaux de gouvernance (SNG).

⁷⁷ *Ibid*

⁷⁸ Essiane, E., & Cerutti, P. (2012). Suivi de la gouvernance forestière. Session 2. Gouvernance, Règlement et légalité. Présentation. *Douala*.

⁷⁹ *Ibid*.

- **Théories micro de la gouvernance** : *la gouvernance de la firme et de ses dirigeants*

- *Le modèle actionnarial de la gouvernance*

Le modèle actionnarial de la gouvernance est issu des discussions ouvertes entre Berle et Means concernant une firme managériale. À l'observation, nous nous rendons à l'évidence que ce modèle de gouvernance à la connotation financière se rapproche de la théorie de l'agence ; qui met en exergue la relation existante entre un dirigeant-entrepreneur ouvrant son capital et les nouveaux actionnaires et en jouant ainsi les rôles de « dirigeant » et de « l'agent ». Bien plus, cette analyse met en exergue des mécanismes de gouvernance de ce modèle en donnant une vision panoramique des moyens et des mesures que les dirigeants doivent « maximiser » en ce qui conviendrait d'appeler « la valeur actionnariale ». La raison concernant le conseil d'administration, les assemblées générales d'actionnaires, les systèmes de rémunération des dirigeants, la réglementation légale et comptable et les prises de décisions ont été des expressions privilégiées de cette perspective.

- *Le modèle disciplinaire partenarial.*

Le modèle disciplinaire partenarial trouve son origine dans la « représentation de la firme comme équipe de facteurs de production dont les synergies sont à l'origine de la rente organisationnelle » (Charreaux, 2004, p. 8)⁸⁰. L'objectif dans ce modèle est de réduire les pertes d'efficacité résultant alors du partage de la rente. Les modèles destinés à élaborer les répartitions d'une mobilité externe démontrent que la formation professionnelle a une influence sur le dynamisme de l'entreprise (Goux & Maurin, 1997)⁸¹.

- **Les théories cognitives de la gouvernance**

Elles comprennent plusieurs courants de pensées. On peut relever trois (03) principaux courants parmi lesquels :

- *Le courant comportemental* : Simon (1947), March et Simon (1958) et Cyert et March (1963) considèrent la firme comme une coalition politique et une institution qui s'adaptent à l'apprentissage organisationnel ;

⁸⁰ Charreaux, G. (2004). Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux. *Cahier du FARGO n° 1040101*. Université de Bourgogne.

⁸¹ Goux, D., & Maurin, E. (1997). Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Economie et Statistique*(6), pp. 41-55.

- *La théorie économique évolutionniste néo-schumpeterienne*, celle-ci est développée par Nelson et Winter (1982) ; ils définissent la firme comme une entité ayant la capacité de concentrer ses activités de manière cohérente accompagnée d'un répertoire de connaissances productives et visant comme priorité une concurrence fondée sur l'innovation.
- *Les théories de la stratégie* ont pour fondement les ressources et les compétences dont leur origine se trouve dans la théorie de la croissance de la firme de Penrose (1959). L'origine de la croissance durable de la firme se trouve ainsi dans sa capacité d'apprendre et dans la spécificité du stock de savoirs.

- **Les théories disciplinaires des systèmes nationaux de gouvernance (SNG)** sont fondées sur l'appropriation de la rente. L'argument de la qualité légale dans ces théories permet de mettre en exergue la capacité des lois dans le but d'assurer la protection des droits des investisseurs financiers. Bien plus, la qualité juridique constitue ici le principal facteur qui détermine et met en exergue la politique financière et la structure de propriété des firmes.

- **La théorie de dotations et la théorie socioculturelle**

Ces deux (02) théories apportent des analyses explicatives et un surplus de connaissances sur des théories juridico-financières et politiques. La théorie des « dotations » (Beck, Demirgüç-Kunt, & Levine, 2003)⁸² se donne pour mission d'étudier l'émergence des institutions financières des anciennes colonies, en rapport avec leurs potentialités en ressources naturelles et leur état sanitaire. Elle apporte une compréhension claire sur l'échec ou la réussite des institutions transplantées.

La seconde théorie (socioculturelle), dans son mode d'emploi prend en compte tous les travaux de recherche servant à mobiliser les variables socioculturelles ; ces variables constituent également des facteurs explicatifs des risques auxquels sont confrontés les investisseurs et du niveau des coûts.

De part ces théories aux dimensions incitatives (protection du capital humain et financier) et cognitives, il ressort que les institutions administratives se présentent comme des matrices incitatives, mais également comme des matrices cognitives exerçant un rôle pertinent

⁸² Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Levine, R. (2003). Law, Endowments, and finance. *Journal of financial Economics*, 70(2).

dans la construction et la transmission des connaissances à travers les processus d'apprentissage-enseignement.

- **Les Critères de rationalité sur la théorie administrative des entreprises.**

La gouvernance des entreprises est l'un des principaux indicateurs d'incitation de la croissance économique et de l'attractivité des investisseurs étrangers. La gouvernance administrative des entreprises fait référence aux relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et d'autres parties prenantes. De manière globale, les travaux réalisés sur la performance de la formation pour l'entreprise présentent des effets positifs et significatifs (OCDE, 1995)⁸³.

La qualité de gouvernance administrative d'une entreprise a pour missions d'inciter le conseil d'administration et la direction à poursuivre des objectifs conformes aux activités de la société et de ses actionnaires afin de faciliter l'effectivité des résultats escomptés. La gouvernance administrative d'une entreprise a pour but de promouvoir du bon marketing afin d'attirer des potentiels investisseurs et des clients. Bien plus, les petits actionnaires ne revendiquent pas absolument la reconnaissance de leur droit à la prise de décision, mais désirent d'être traités de façon équitable par les actionnaires du contrôle de direction.

Les créanciers quant à eux jouent aussi un rôle primordial, en exerçant un certain contrôle externe sur la gouvernance des entreprises, plus particulièrement sur les rendements de l'entreprise. Les salariés et d'autres parties prenantes contribuent donc ici à l'amélioration de la performance ainsi qu'à la réussite de toute l'entreprise. Face aux tendances actuelles de la société, de nombreuses entreprises ont désormais pour défis majeurs l'adaptation, l'innovation et la compétitivité. Ces défis impliquent une réelle révision des systèmes de gouvernance.

Le système de gouvernance des entreprises exige de la traçabilité et de l'efficacité des produits, une équité avec l'État de droit et une reconnaissance des compétences entre les institutions chargées du contrôle, de la réglementation et de l'application des textes (OCDE, 2005)⁸⁴. Dans la gouvernance administrative des entreprises, les actionnaires émettent le désir d'avoir le droit d'être informés et de prendre part aux décisions en rapport avec toute modification des statuts de l'entreprise ou de toutes autres dispositions juridico-légales régissant l'entreprise. La classification des entreprises est orientée selon leurs structures ; nous

⁸³ OCDE. (1995). L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Partie II : possibilités d'adaptation des marchés du Travail.

⁸⁴ OCDE. (2005). Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir les enseignants de qualité.

pouvons donc distinguer deux (02) types d'approches parmi lesquelles : l'approche classique et l'approche par les configurations encore appelée les cinq (05) formes d'organisation d'Henry Mintzberg.

L'approche classique est constituée de trois (03) types de structures à savoir :

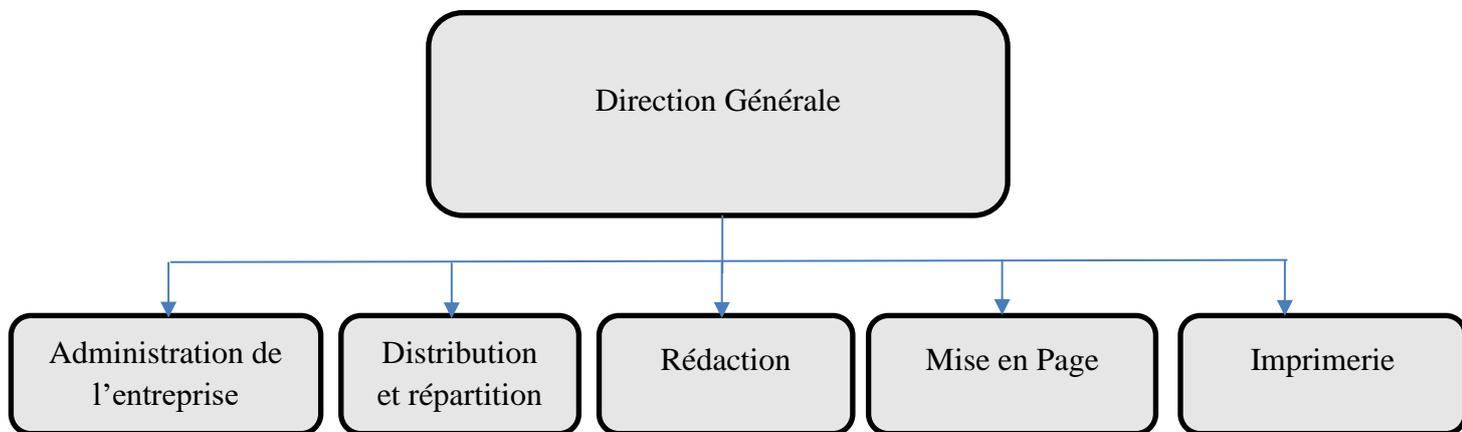
- La structure fonctionnelle ;
- La structure divisionnelle ;
- La structure matricielle.

À l'origine, les approches classiques font allusion à deux (02) références : la référence de Taylor à travers son analyse de l'unité dans la spécialité et la référence de Fayol à travers l'unité de commandement.

La structure fonctionnelle prend en compte trois (03) réalités :

- Une logique de découpage « horizontale » des produits ;
- Un regroupement des domaines spécialisés homogènes en termes de savoir-faire et de coûts ;
- Une interdépendance.

Organigramme de la gouvernance administrative d'une industrie de luxe



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

H. Mintzberg, établit cinq (05) configurations d'organisation que sont :

- La structure simple ;
- La bureaucratie mécaniste ;
- La bureaucratie professionnelle ;
- La structure divisionnelle ;
- L'adhocratie.

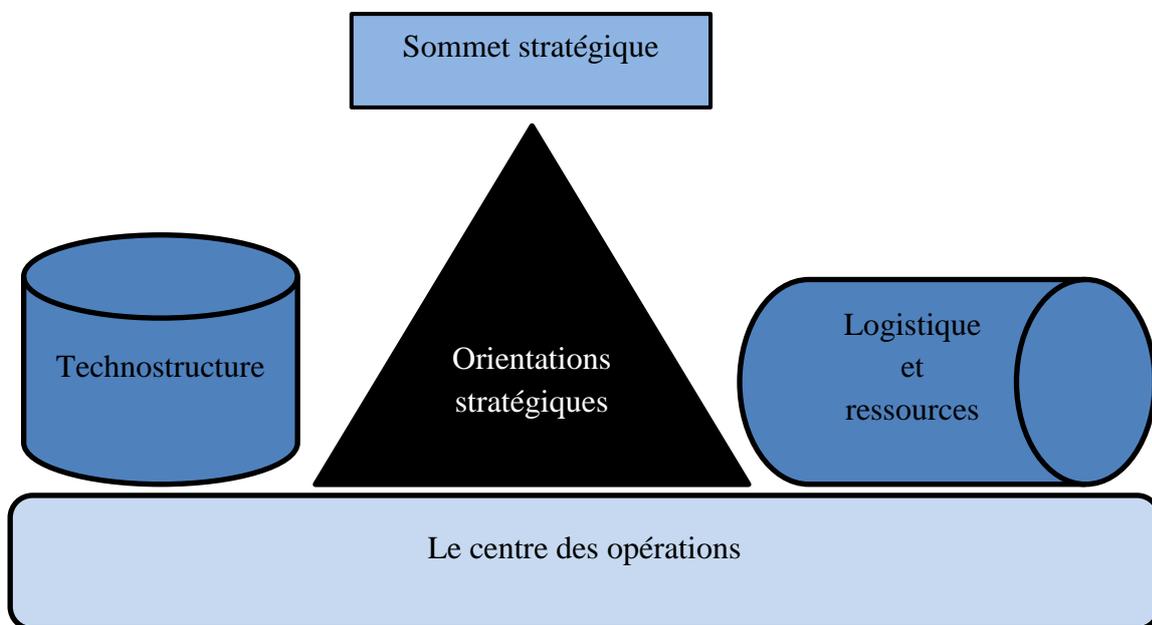
Dans ces travaux, Mintzberg établit également cinq (05) processus de coordination des tâches à savoir :

- L'ajustement mutuel ;
- La supervision directe ;
- La standardisation des procédés ;
- La standardisation des résultats ;
- La standardisation des qualifications.

Dans la configuration des niveaux de décision au sein de l'organisation, il prend en compte cinq (05) composantes que sont :

- Le centre des opérations (commissions, production/transformation, vente, maintenance) ;
- Le sommet stratégique (président du conseil d'administration, directeur général) ;
- L'orientation hiérarchique (responsabilité, ingénierie et engagement professionnel) ;
- La technostructure (planification, comptabilité, méthodes) ;
- La logistique (relations socioprofessionnelles, gestion des ressources humaines).

Organigramme des niveaux de décision au sein d'une entreprise



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

Selon Chandler, l'évolution et la dynamique historique des structures d'entreprises peuvent être dénombrées en structures en formes unitaire ou U, multidimensionnelle ou M enfin en holding ou H.

a) Forme unitaire ou U :

- La structure fonctionnelle avec une séparation verticale entre les unités opérationnelles et la direction stratégique (spécialisation stratégique) ;
- La division horizontale fonctionnelle et spécialisée (économie d'échelle et rationalisation). Exemple : Microsoft, Windows, etc.

b) Forme multidimensionnelle ou M :

- La structure par division (produits/régions) avec pour chacune une direction et une structure fonctionnelle décentralisée ;
- La séparation verticale entre les différentes divisions et la direction générale (évaluation et planification) ;
- La division horizontale stratégique (économie de variété et flexibilité). Exemple : Nokia, Motorola.

c) Forme holding ou H :

- La structuration par sociétés « autonomes » (produits/régions) avec pour chacune une structure qui lui est propre ; la séparation verticale entre les sociétés et la maison-mère (holding) (coordination stratégique et financière). Exemple : Toyota, Mercedes.

• Principes et théorie de la gouvernance administrative scolaire

L'administration des écoles nous permet d'emblée de nous faire une idée sur la nature de la gouvernance scolaire. Nous savons que les écoles par leur mode de gouvernance s'administrent également comme des entreprises. Suites aux évolutions de l'éducation qui ont été menées au cours des dernières années dans le monde et depuis quelques décennies dans les pays africains, de nombreux praticiens ont vu la volonté de reconsidérer la dimension organisationnelle des écoles. Dans la dimension professionnelle, les politiques éducatives estiment qu'actuellement les écoles se construisent en organisations, en clarifiant leurs frontières et leur identité.

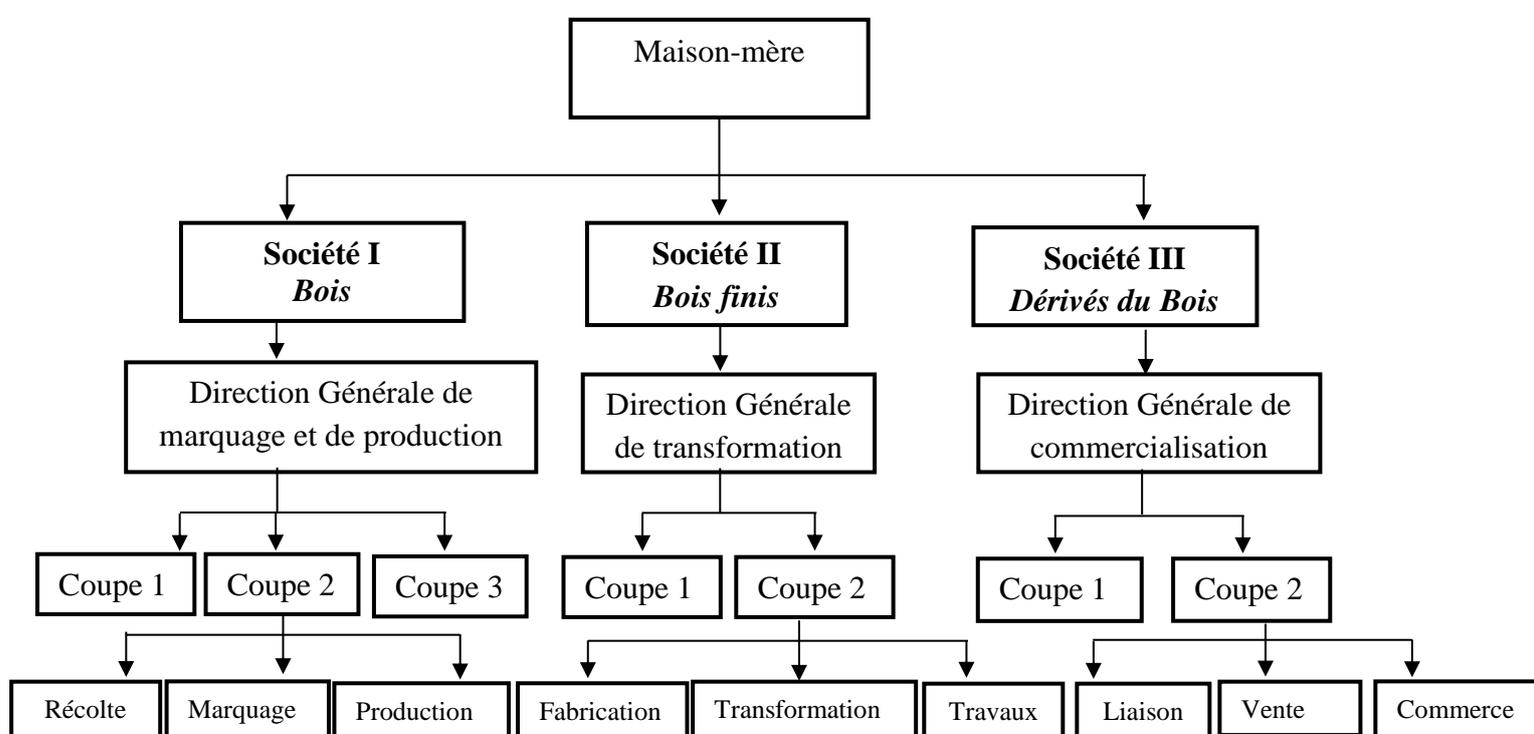
Dans le but de faire plus d'exemplarité à ce sujet, il est établi la description suivante :

- Le renforcement des prérogatives des responsables d'établissement ;
- La réduction des instances de prises de décisions ;

- Le perfectionnement des outils de gestion communs à un établissement scolaire dans le sens de contribuer à l'amélioration des résultats scolaires ;
- La nécessité de rechercher et de quantifier les activités pédagogiques ;
- Le besoin de créativité et de l'innovation ;
- La planification stratégique, etc.

Devant cette transformation, certains praticiens restent cependant sceptiques et continuent de s'interroger sur la consistance organisationnelle des établissements scolaires surtout lorsqu'il s'agit d'intégrer des stratégies de gouvernance ainsi que des mécanismes tels que : l'intégration verticale, l'intégration horizontale et le sentiment d'efficacité de soi.

Organigramme de la gouvernance administrative en forme Holding ou H



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021)

• Modèle de rationalité de la gouvernance scolaire

La circulaire N° 39/13/C/MINESEC/CAB du 03 décembre 2013 Relative à l'élaboration, la mise en œuvre, la validation, et l'évaluation du projet d'établissement dans l'enseignement secondaire général, technique, professionnel et normal.

De la présente circulaire, l'évolution est diachronique par rapport à celle du passé. Elle intègre de nouveaux organes tels que :

- Le groupe de pilotage ;
- La commission de réflexion ;
- Le groupe de suivi ;
- Le conseil d'Établissement.

Le conseil d'établissement doit être constitué conformément aux dispositions du décret N° 2001/041 du 19 Février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire qui le met en place.

La circulaire N° 39/13/C/MINESEC/CAB du 03 décembre 2013, dans l'optique d'aider un plus grand nombre d'élèves ; de savoir où on va ; d'avoir une vision globale de l'établissement ; d'assurer la cohérence autour de l'acte pédagogique ; de fédérer autour d'axes communs les projets des différentes équipes constituées dans l'établissement ; et enfin d'explicitier la politique de l'établissement à modifier radicalement cette situation en instaurant un changement majeur. Le projet d'établissement fait l'objet d'un document écrit. Il est important de noter que l'adoption de l'avant-projet par le conseil d'établissement. Ledit document est adressé sous couvert des délégations départementales, à l'inspection pédagogique régionale chargée de l'orientation et vie scolaire pour observations éventuelles ; de retour au conseil d'établissement pour adoption conformément aux dispositions de l'article 23, alinéa 1 du Décret N° 2001/041 du 19 février. Le référentiel de validation est constitué de la conformité aux objectifs nationaux ; de la cohérence des actions par rapports aux problèmes et aux objectifs ; de la faisabilité par rapport aux ressources et aux contraintes. L'évaluation de la réalisation du projet d'établissement permet donc de mesurer l'efficacité de l'action tout en s'appuyant sur des indicateurs précis.

Parlant de la gestion et du contrôle de certains fonds, le ministère des enseignements a élaboré des dispositions particulières. Il s'agit de la circulaire N° 07/08/MINESEC/CAB fixant les modalités de fonctionnement des associations de parents d'élèves et d'enseignants (APEE) au sein des établissements publics d'enseignements secondaire. Cette circulaire est mise sur pieds à la suite de conflits récurrents et des malversations financières de certains bureaux des associations des parents d'élèves et d'enseignants. Le contrôle de la gestion des fonds est assuré par les autorités compétentes suivantes : premièrement au niveau de l'administration centrale ; le ministre des enseignements secondaires, l'inspection générale des services, la direction de l'enseignement secondaire général, la direction de l'enseignement technique et normal, la direction des ressources humaines et la direction des ressources financières et matérielles. Deuxièmement nous avons le niveau des services déconcentrés ; les délégués

régionaux et départementaux. Est considéré comme membre de l'association des parents d'élèves et d'enseignants, le parent qui est déclaré à l'inscription de l'élève.

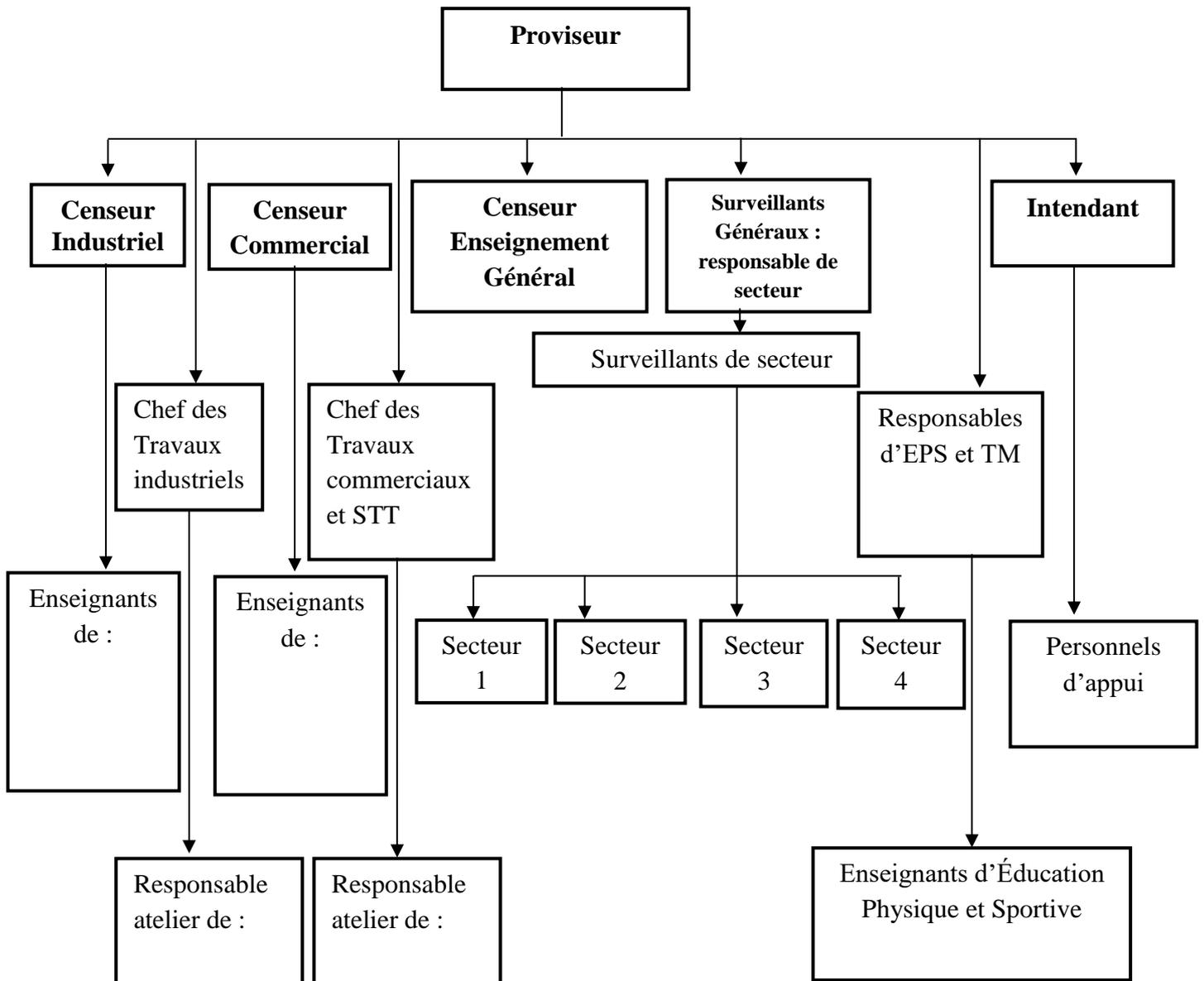
La structure centrale administrative d'un établissement d'enseignement secondaire est constituée de :

- Proviseur (Directeur) ou Principal (Recteur) ;
- Censeurs (préfets d'études) ;
- Surveillants Généraux (Préfets de discipline) ;
- Intendant (Économe) ;
- Chefs des travaux ;
- Enseignants ;
- Personnels d'appui

Le Proviseur, le Directeur, le Principal ou le Recteur, le fait d'être assisté est d'abord le Chef d'établissement ; il est l'interlocuteur du corps des inspections, il mobilise la communauté éducative ; analyse la situation de l'établissement ; identifie les problèmes, recherche les causes principales de chacun des problèmes et invente des solutions pour chacune des causes retenues ; formule des objectifs ; élabore une stratégie et évalue les situations dans l'établissement.

L'organigramme simplifié de la gouvernance d'un établissement d'enseignement technique se présente comme suit :

Organigramme simplifié de la gouvernance administrative d'un lycée d'enseignement secondaire Technique



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021)

• Synthèse sur les théories de gouvernance

Les deux (02) types de gouvernances administratives obéissent à une hiérarchisation des tâches, de fonctions et niveaux de prise de décision ; les principes bureaucratiques sont respectés ; la décentralisation à travers la départementalisation des tâches et des pouvoirs de décisions. La gouvernance administrative dans les entreprises est interdépendante, contrairement à la gouvernance administrative scolaire (fonctionnement, projets, etc.). La

gouvernance scolaire obéit à quatre (04) modèles : collégial (Goodman, 1962 ; Millet, 1962) ; bureaucratique (Blan, 1973) ; politique (Baldrige, 1971) ; anarchie organisée (Cohen, March et Olsen, 1972).

En tant que loi cadre en matière d'éducation au Cameroun, la loi n° 98/004 du 14 Avril 1998 portant orientation de l'éducation au Cameroun ; a eu le mérite de faire de l'éducation une grande priorité nationale comme le précise son article 2 alinéa 1. De même, l'éducation est apolitique (article 8) et elle est obligatoire au niveau primaire (article 9). Ladite loi détermine les acteurs et les institutions en charge de l'élaboration, de la mise en œuvre de la politique de l'éducation (article 11), ainsi que ceux à qui incombe la mission de l'évaluation du système éducatif camerounais. La décentralisation y a été prévue comme mode de gouvernance éducative. La loi d'orientation a défini la communauté éducative en déterminant ses composantes que sont : les dirigeants, les personnels administratifs et d'appui, les enseignants, les parents d'élèves, les milieux socioprofessionnels et les collectivités territoriales décentralisées (articles 32 à 39). Cette loi a opéré des renvois à d'autres textes spécifiques pour la réglementation de certains domaines et aspects particuliers de l'éducation tels que : le régime de l'enseignement privé (article 24 alinéa 3), la responsabilité des collectivités territoriales décentralisées dans la mise en œuvre de la politique et au financement de l'éducation (article 13). Elle a structuré le système éducatif en deux sous-systèmes (francophone et anglophone) qui coexistent (article 15) en conservant chacun sa spécificité dans la méthode d'évaluation et de certification. L'État acteur principal de l'éducation, consacre le bilinguisme comme facteur d'unité et d'intégration. Pour ainsi dire que :

L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux.⁸⁵

III. 3.3.2. Rationalité entre les théories de la gouvernance et notre étude

Les théories de la gouvernance s'inscrivent en lien étroit avec notre étude dans ce sens qu'elles permettent de mettre en perspective la construction de la vérification des expériences. Bien plus, il s'agit ici de créer une série de réflexions permettant d'accorder une possibilité de ressaisir une situation analysée sous une éventualité directe ou indirecte liée au développement

⁸⁵ Op. cit.

du travail. La situation du marché du travail de l'aménagement des meubles-ébénisterie est structurée autour des conditions de travail et des rapports entre l'individu et le développement du travail. Les théories de la gouvernance possèdent donc une place importante au marché du travail. Dès lors, la gouvernance des entreprises et la gouvernance scolaire permettent d'intégrer les deux (02) finalités de formation qui assurent le renforcement de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Lesdites finalités sont entre autres : les finalités socialistes et les finalités humanistes. En droite ligne avec notre recherche, les théories de la gouvernance mettent l'accent sur les principales finalités d'une action de formation dans l'intégration des individus ou des élèves. Cependant, cet ordre d'esprit révèle là, l'enjeu indispensable de la finalité de la formation conditionnée par l'accès à l'emploi à un individu lui permettant ainsi de mieux cerner les mécanismes institutionnels de prise de décisions sur le marché du travail.

Ces théories montrent que la situation sur le marché du travail est liée à l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun. Les apports théoriques de la gouvernance des entreprises et des institutions scolaires vont dans la visée où l'adéquation formation/emploi influence significativement la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves.

III. 3.3.3. Discussion sur les théories de la gouvernance

La limite de ces théories se situe sur leur apport dans la façon dont les gouvernants sont gouvernés. Ces théories s'éloignent fortement de notre objectif principal ainsi que de l'analyse des écarts entre les résultats attendus et les résultats observés. Il se trouve que les entrepreneurs et dirigeants n'ont forcément pas besoin que les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie soient bien formés pour garantir la réussite de leur insertion professionnelle à la fin de leur parcours scolaire du lycée. Nos théories se limitent beaucoup plus sur la mise en place des stratégies cohérentes d'évaluation et, de formation individuelle ou collective des professionnels et, des gestionnaires en oubliant largement de développer les stratégies de recrutement de ces élèves de l'enseignement technique d'où l'absence d'objectivité sur la qualité de recrutement des apprenants du secteur de l'aménagement des meubles-ébénisterie dans un contexte d'insertion professionnelle. Il est important de noter que la mise en avant de l'objectivité sur la qualité de la formation garantirait la réussite d'une bonne insertion professionnelle des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ; c'est-à-dire qu'on doit tenir

compte des facteurs psychologiques de formation avec les besoins sur le marché du travail pour mieux résoudre le problème de l'insertion professionnelle.

Nous avons complété nos théories en combinant un modèle théorique qui met en exergue les principaux paramètres d'une action de formation.

III. 3.4. Modèle de Parmentier (2008) : les principaux paramètres d'une action de formation.

III. 3.4.1. Présentation du modèle théorique de Parmentier

- **Durée et espace de la formation**

Les rythmes biologiques et les activités pédagogiques ont une incidence sur l'action de formation des élèves. L'ensemble des phénomènes et des variations qui se reproduisent avec une réelle régularité est le rythme. Au sein d'une organisation, il est important de mettre en œuvre des critères de rentabilité permettant de contribuer à l'amélioration de la performance des différents acteurs. On interroge habituellement la conformité des rythmes biologiques avec le volume horaire correspondant sur la période des activités scolaires à mener. Lesdits rythmes sont appelés **circadiens** si leur période est comprise entre 20 et 28 heures et lorsque que la période est inférieure à 20 heures ; on parle de rythmes **ultradiens**, enfin si leur période est supérieure à 28 heures, on dira que les rythmes biologiques sont **infradiens**.

Une bonne préparation des enseignements nécessite également une santé mentale dans laquelle l'horloge biologique contribue à favoriser l'harmonie d'une interaction élève-enseignant. Les activités psychologiques au cours d'une journée donnent place aux recherches en chrono psychologiques : l'attention et la mémoire.

L'attention : est la capacité chez l'élève à gérer de façon efficace, rapide et exacte dans la réalisation d'une tâche à effectuer. L'attention nécessite un coût énergétique pour être maintenue définitivement. Chez l'élève de l'enseignement secondaire, on observe une réelle variation dans les performances au cours d'une journée. Il se peut que les performances de l'élève soient en baisse, ceci pourrait être due à une privation de sommeil.

La mémoire : peut se définir comme étant un système impliquant l'encodage, le stockage et la récupération de l'information. Une mémoire à court terme laisse place à celle à long terme, par contre la mémoire de travail est également une mémoire à court terme mais disparaît pour ne plus apparaître.

La formation d'un élève s'effectue en temps réel proprement dit et en temps différé.

- La formation en temps réel proprement dit ; implique un enseignement et apprentissage synchrones se déroulant dans des espaces distincts, cette formation se sert des outils d'aide de communication tels que les réseaux sociaux, la télévision, le téléphone, la radio, etc. Cette formation interactive prend en compte l'environnement technologique.
- La formation en temps différé : ici, l'enseignant utilise la méthode d'apprentissage adéquate (enseignement et apprentissage asynchrones) en dissociant le contenu de transmission à l'instant où il est communiqué. L'espace d'activité scolaire n'est pas très important dans ce contexte. Dans cette formation, l'enseignant peut utiliser un papier de secrétariat, un quelconque support physique ou alors un support numérique (informatique) pour transmettre l'apprentissage.

- **Formation expérientielle ou apprentissage expérientiel**

Suites aux nombreux problèmes techniques de l'industrialisation du XIX^e siècle, disposant des machines archaïques et lentes, certaines entreprises ont mis sur pieds la capacité en situation professionnelle permettant ainsi d'exercer convenablement plusieurs fonctions et activités à la fois. C'est à partir des années 1930, que vont se développer les expressions « la formation expérientielle » et « apprentissage expérientiel » ; ces deux (02) expressions s'intègrent dans le processus du développement des systèmes scolaires. De nombreuses évolutions économiques et technologiques vont ainsi permettre de distinguer deux (02) conditions pour qu'une formation soit considérée comme étant expérientielle : le contact direct (gestion stratégique) et la possibilité d'agir (gestion opérationnelle).

- Le contact direct se situe entre le sujet et l'objet, il doit mettre en œuvre l'analyse stratégique, les orientations et une maîtrise de la confiance en soi de ses savoirs et de ses habilités. Ici, l'élève apprend à mieux agir sous tous les domaines affectifs, cognitifs et comportementaux.
- La possibilité d'agir : elle implique une activité intellectuelle intense afin de faire face à l'expérience. La possibilité d'agir intègre la structure, les systèmes de décision, les systèmes d'information et les systèmes d'animation pédagogique.

- **Modalités d'accompagnement** (de la fonction du tuteur à la fonction du coach)

- **La fonction du tuteur** : le tutorat

Plusieurs essais ont été réalisés pour montrer le processus de transmission des savoirs de « bouche à oreille » ; s'agissant de cette méthode active, elle favorise l'interaction élève-enseignant. Pour mieux s'interroger sur l'efficacité et l'efficience de la fonction du tuteur, il est opportun de mettre en place des activités pédagogiques d'enseignement-apprentissage permettant aux élèves d'acquérir et de mobiliser des ressources. Bien plus, les activités pédagogiques mettent en œuvre les méthodes actives, la maîtrise de la lecture, l'exploitation des documents. Le tutorat nécessite que la construction de la pensée des savoirs chez l'élève soit approfondie car il est question de savoir comment l'élève se construit-il ? comment il analyse et traite une information ?

- **La fonction du coach** : le coaching

Ici , l'enseignant est assimilé au coach du fait qu'il propose des exercices pratiques ; des situations-familles aux élèves ce qui permet d'améliorer, de compléter leurs savoirs et habilités. L'enseignant utilise des exercices d'illustration afin d'évaluer les performances scolaires de chaque élève ; ses limites, ses forces et ses faiblesses. Le but ici est d'envisager des corrections sur les situations données et les techniques stratégiques utilisées. Pour un meilleur coaching, l'enseignant doit bien préparer ses devoirs et les orienter sur des tâches précises afin d'apporter le plus rapidement possible des éventuelles réponses. Il découle deux (02) types de coaching parlant de la fonction du coach : le coaching technique et le coaching dynamique.

Le coaching technique est axé sur la résolution des situation-problèmes, et le coaching dynamique quant à lui est orienté sur la capacité de l'élève à mobiliser des stratégies.

Le modèle de Parmentier met en exergue les principaux paramètres d'une action de formation dont nous avons mentionnés. Ce modèle rend compte lui-même des fonctions pédagogiques d'une meilleure formation enseignement-apprentissage. Ce modèle théorique se situe dans un contexte stratégique de la formation favorisant ainsi l'insertion de l'élève.

III. 3.4.2. Rationalité entre le modèle théorique de Parmentier et notre travail de recherche

Le modèle théorique de Parmentier (2008) par rapport à notre travail de recherche permet l'élimination du désordre par un processus de mise en place des différents paramètres d'une action de formation. Parmentier exige du coach ou du formateur le besoin d'avoir une bonne lecture d'exploitation de la grille des programmes. En cohérence avec notre thème, cette théorie permet de déterminer l'ordre dans lequel il serait préférable de former les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) en vue de faciliter la réussite d'une meilleure insertion professionnelle. Les objectifs poursuivis par le modèle de Parmentier sont déterminés par : les performances des élèves, la réussite des élèves, l'accent mis sur les enseignements fondamentaux, la bonne gestion de la durée de formation et la bonne mise en place des conditions de l'espace de formation.

Le modèle théorique de Parmentier permet donc la bonne préparation des enseignements et l'ordre dans lequel ils seront dispensés. Le rôle du formateur ici revient à offrir des activités qui tiennent compte des réalités locales et de la spécialisation de l'élève.

Les résultats de notre recherche montrent que les liens de la formation en apprentissage en vue d'une réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves passent par : un inventaire des programmes et contenus scolaires lié étroitement à la profession d'ameublement-ébénisterie (AMEB) ; un dressage des tâches entre les activités réalisées à l'école et à l'entreprise tout en tenant compte de l'exercice de la profession ; une planification et répartition équitable des activités d'apprentissage entre l'école et les entreprises où les élèves exercent leur(s) stage(s).

À travers ce modèle théorique, nous retenons que la formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

III. 3.4.3. Discussion sur le modèle de Parmentier

La limite du modèle de Parmentier (2008) s'écarte de notre objectif principal ainsi que de l'analyse des écarts entre les résultats attendus et les résultats observés. Il se peut que les paramètres d'une action de formation de l'élève de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) puissent ne pas forcément garantir la réussite de l'insertion professionnelle de celui-ci à la sortie du système éducatif. Notre modèle théorique se limite beaucoup plus sur le

processus de formation apprentissage-enseignement en oubliant largement de développer les stratégies d'une bonne réussite d'intégration de l'apprenant dans un contexte d'insertion professionnelle. Il est important de noter que la qualité de la formation peut être qualifiée sans toutefois garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle ; c'est-à-dire qu'on peut avoir été bien formé mais si la situation réelle ne sied pas, l'on aura donc formé l'élève de la spécialité ameublement-ébénisterie pour rien.

À partir de la théorie d'ergonomie et de formation de Pierre Falzon et de Catherine Teiger (2004), de la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968), des théories de la gouvernance et du modèle de Parmentier (2008), il revient que les politiques de formation soient le plus souvent intégrées aux stratégies d'insertion sociale et d'emploi. Le rôle de l'enseignant étant de proposer des activités pédagogiques qui tiennent compte des réalités locales et du niveau d'habilités des élèves.

Au départ de cette recherche, nous avons formulé notre thème comme suit : « Inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun) ».

Arrivé au terme de la première partie de notre thèse intitulée cadre théorique, celle-ci était axée autour de trois (03) chapitres : le premier chapitre était structuré autour de l'état des lieux de la spécialité AMEB au sein du lycée technique, le second présentait la problématique de l'étude, le troisième quant à lui était consacré à l'approche conceptuelle.

La problématique de l'étude nous a poussé à parler du contexte de l'étude, d'élaborer les questions, les objectifs et les hypothèses de recherche, par la suite nous avons délimité et donné l'intérêt de notre étude.

L'approche conceptuelle de quelques expressions nous a permis de faire une bonne clarification des concepts, afin d'en préciser le sens et le contenu dans ce travail d'investigation. La revue de la littérature sur les travaux réalisés a permis à ce que le lecteur comprenne mieux les rapports qui existent entre la formation-emploi et l'insertion professionnelle des apprenants. Certaines théories explicatives ont également été convoquées pour soutenir notre travail de recherche. À tout ceci, nous avons ajouté un modèle théorique de formation.

Nous allons aborder les méthodes choisies et présenter la population d'étude dans la partie suivante de notre travail scientifique.

DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Cette partie est axée autour de trois (03) chapitres : le chapitre IV déroulera les méthodes choisies, le chapitre V présentera la zone d'étude, la population d'étude et la démarche de la recherche et le chapitre VI présentera les outils de traitement de données.

CHAPITRE IV : MÉTHODES CHOISIES

Dans ce chapitre, il est question pour nous de présenter les méthodes choisies dont la recherche a été menée sur le terrain. La méthodologie est l'ensemble de stratégies et techniques qui organise l'élaboration d'un travail scientifique. Nous allons tour à tour préciser : les méthodes de collecte de données ; les instruments de collecte de données et la validation des instruments de collecte de données.

IV.1. MÉTHODES DE COLLECTE DE DONNÉES

L'objectif principal de notre recherche est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. À partir de cet objectif principal, nous avons formulé des objectifs secondaires qui ont contribué à faciliter l'élaboration de nos instruments de collecte de données.

Nos objectifs spécifiques ont été formulés comme suit :

- Évaluer la qualité de la formation des élèves titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- Analyser la situation du marché de l'emploi secteur par secteur afin de développer l'industrie du bois.
- Suggérer une stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

À la suite de ces objectifs de recherche, nous avons recouru à deux (02) approches méthodologiques pour mieux opérationnaliser notre travail. Ces deux (02) approches utilisées dans cette étude sont entre autres : l'approche quantitative et l'approche qualitative.

- L'approche quantitative se doit être subjective : cette approche permet de recueillir des opinions et suggestions auprès des enquêtés. L'approche quantitative est l'une des meilleures techniques qui permet de collecter les opinions des individus sur des questions précises. En effet, cette approche est beaucoup plus orientée sur l'analyse statistique et l'évaluation des hypothèses.

- L'approche qualitative se doit être objective bien que celle-ci soit rejetée par les praticiens en sciences sociales qui pensent qu'il est impossible et pas du tout acceptable de généraliser et d'objectiver en sciences sociales au même moment. L'approche qualitative est importante dans la mesure où elle permet de clarifier les concepts et de développer les hypothèses par une démarche hypothético-déductive. Dans son ouvrage paru en 1982, Patton ⁸⁶ montrait que la démarche est fiable mais trop développée.

Les titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo et les enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo ont été soumis à une enquête quantitative. Ceci à l'aide des guides de questionnaire qui nous ont permis de collecter leurs différents avis, leurs opinions sur les situations et faits éducatifs, leurs suggestions régulatrices sur l'état de la question que sous-tend notre travail de recherche. Les responsables des entreprises d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo et le responsable du fond national de l'emploi (FNE) ont été consultés par une enquête qualitative.

Les autres personnes sources en position de nous fournir des informations supplémentaires tant qualitatives que quantitatives que nous nous posons sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun) sont : le proviseur, les censeurs, le chef de travaux, le personnel du service d'orientation du lycée technique de Mbalmayo.

C'est à partir de la problématique de notre étude que nous avons donc élaboré les approches de collecte de données dans le but de vérifier de manière fiable nos différentes hypothèses de recherche.

Tableau 4 : Approches de collecte de données

Approche quantitative	Approche qualitative
1. Définition de la population d'étude	1. Définition de la population d'étude
2. Détermination de l'échantillon	2. Détermination de l'échantillon
3. Conception des questionnaires guides	3. Conception des guides d'entretien
4. Validation des questionnaires guides	4. Définition des stratégies de collecte des données
5. Collecte des données	

⁸⁶ Patton, M. Q. (1982). *Practical Evaluation*. Beverley Hills: Sage publication.

6. Codification des réponses	5. Planification des entretiens
7. Compilation des données	6. Réalisation des retranscriptions
8. Analyse des données	7. Analyse des données

Dans notre étude, nous avons combiné l'approche quantitative et qualitative pour obtenir des résultats bien détaillés.

Notre étude s'inscrit dans un type de recherche exploratoire, parce qu'elle repose sur la lecture des documents et des entretiens avec un certain nombre de responsables en charge de l'éducation ; des responsables d'entreprise et du responsable du fond national de l'emploi (FNE). La recherche exploratoire nous permet de délimiter une situation à étudier ou le choix des méthodes de collecte des données conformes pour enquêter les contours ou tout encore déterminer les sources de données capables de fournir des informations sur le travail de recherche.

Nous réalisons un travail dont l'objectif principal est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

Cette recherche nous permet ainsi de décrire les éléments qui interagissent dans l'adéquation formation-emploi des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'en apprécier leur insertion professionnelle.

IV.2. INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES

IV.2.1. Guide de questionnaire

La méthode du guide de questionnaire organise notre travail afin de l'effectuer avec clarté et précision.

Elle consiste à poser à un ensemble de répondants, le plus souvent représentatif d'une population, une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leur attitude à l'égard d'options ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leurs niveaux de

connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs. (Quivy & Campenhoudt, 1997)⁸⁷

Le guide de questionnaire a pour but de collecter les informations concernant les caractéristiques de la population cible. Nous avons une population cible constituée des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo, nous avons également une sous-population cible constituée d'enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

Nous avons deux (02) guides de questionnaire : l'un est destiné aux bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo ; l'autre quant à lui est adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

IV. 2.1.1. Guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

Notre premier instrument de collecte de données est un guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo. L'objectif de cette enquête est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Notre questionnaire est conçu sur trois (03) pages. La nature des questions porte sur l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle. Le questionnaire est directement administré aux titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo. La méthode quantitative est celle que nous avons trouvée propice dans le but d'élaborer des questions mixtes ; c'est-à-dire formuler des questions fermées ainsi que des questions ouvertes. Certaines questions sont conçues avec une échelle d'appréciation, d'autres sont rédigées à la forme interro-affirmative.

Tous ces items ont été élaborés dans un registre de langue propre à la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). La longueur des questions proprement formulées varie

⁸⁷ *Ibid.*

entre une (01) à trois (03) lignes. Dans son ensemble, notre guide de questionnaire comporte trois (03) parties et vingt-neuf (29) items.

La première partie du questionnaire est intitulée « Identification du répondant » ; elle comporte trois (03) items rapportant respectivement des informations sur le genre ; l'âge ; le diplôme d'entrée au lycée technique du répondant.

La deuxième partie du questionnaire permet de se renseigner sur la qualité de la formation ; elle comprend quatorze (14) items et s'étend respectivement sur : les motivations ayant conduit le répondant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ; le système d'évaluation au lycée ; la durée de la formation ; les outils de formation du lycée et les modalités d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

La troisième partie du questionnaire quant à elle permet de renseigner sur la situation du marché du travail. Cette partie comprend sept (07) items : le premier informe sur la situation actuelle du répondant ; le second item met l'accent sur le secteur du bois qu'exerce le répondant qui est en activité ; le troisième item informe sur le temps mis pour trouver du travail ; le quatrième item apporte des informations sur le mode d'insertion du répondant sur le marché du travail ; le cinquième item veut savoir quel est le métier qu'exerce le répondant ; le sixième item veut connaître les exigences des employeurs du secteur où exerce le répondant ; le septième item enfin nous informe sur les difficultés rencontrées par le répondant sur son secteur d'activité.

La dernière partie du questionnaire quant à elle permet de se fixer sur la formation en apprentissage des élèves. Cette partie comprend cinq (05) items et s'étend largement sur : l'appréciation qu'a le répondant sur la formation école-entreprise ; l'apport de la formation en alternance ; la contribution de la formation en alternance sur l'amélioration de l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) ; l'avant-dernier item donne le libre arbitre au répondant de suggérer des solutions régulatrices permettant de contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) ; le dernier donne également le libre arbitre au répondant de pouvoir formuler une question et d'en indiquer sa réponse.

IV. 2.1.2. Guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

Notre deuxième instrument de collecte de données est un guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. L'objectif de cette enquête est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Notre questionnaire est confectionné sur deux (02) pages. La nature des questions mentionnées porte sur l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle. Le questionnaire est directement adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. Ce questionnaire comprend trois (03) parties ; contenant quatorze (14) items.

La première partie apporte des renseignements sur l'identification du répondant ; elle est composée de trois (03) items que sont : le genre, le diplôme et l'ancienneté du répondant au lycée technique de Mbalmayo.

La deuxième partie du questionnaire se rapporte à l'adéquation formation-emploi ; elle comprend cinq (05) items et s'étend largement sur : la recommandation des élèves à réaliser des activités pédagogiques en entreprise ; les activités pédagogiques réalisées à l'entreprise ; les appréciations faites sur les formations en apprentissages des élèves ; les jugements faits sur les outils de formation des élèves enfin la supervision, la coordination ou la direction des travaux des élèves en entreprise.

La troisième partie de ce questionnaire est intitulée : insertion professionnelle des élèves de la spécialité AMEB. Elle comporte six (06) items qui s'étendent sur : les conventions de partenariats ; l'opinion sur les stages réalisés par les élèves pouvant contribuer à faciliter l'insertion professionnelle ; l'acquisition des compétences ; le devenir des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ensuite les perspectives de réflexion à nous suggérer pouvant contribuer à l'amélioration des titulaires du baccalauréat de la spécialité AMEB ; le dernier item laisse au répondant le libre arbitre de formuler une question et de proposer une réponse.

Nous avons choisi le guide de questionnaire parce qu'il est un instrument simple et facile à remplir dans la collecte des données sur le terrain. Cet instrument nous offre également une

possibilité de quantifier et d'apprécier de multiples informations avec une meilleure assurance de la confidentialité des données au cas où l'indentification du répondant est demandée. Bien plus, il permet au répondant de faire des suggestions pouvant contribuer à enrichir le travail de recherche.

Le questionnaire connaît néanmoins des inconvénients que sont : le coût très élevé des enquêtes sur le terrain, la fiabilité subjective du travail qui peut subir un coup dans la mesure où le répondant peut vouloir embellir ou salir l'image de son métier ou de son lieu de travail.

La collecte des données s'est faite dans la ville de Mbalmayo, au lycée technique de Mbalmayo, au sein des petites et moyennes entreprises (PME) d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo.

Dans notre travail de recherche, nous avons utilisé la méthode quantitative permettant de mesurer les opinions des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo ; qui permettent ainsi de décrire l'insertion professionnelle des élèves de ladite spécialité. Cette méthode permet également de vérifier des hypothèses et d'illustrer des théories en apportant un réservoir d'opinions et d'anecdotes. Nous avons eu recours à trois (03) séries de variables dans nos enquêtes : les variables dont les indicateurs renvoient à l'identification du répondant (le genre, l'âge, grade, le diplôme d'entrée au lycée technique) ensuite, les variables servant à donner plus ample d'informations sur l'adéquation formation-emploi et enfin les variables indiquant le mode d'insertion professionnelle des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique.

IV.2.2. Entretiens semi-directifs

Les entretiens permettent de mettre en place des déroulements déterminants de communications entre les différents interlocuteurs. Ces déroulements permettent au chercheur d'extraire diverses informations de valeur. Les entretiens ont cette possibilité qu'ils permettent surtout au chercheur d'être en contact direct avec sa population d'étude.

Dans les entretiens, le chercheur oriente ses interlocuteurs pour qu'ils ne s'éloignent pas des objectifs de la recherche. Le chercheur perçoit et interprète les faits et les situations au travers de ses savoirs expérientiels lors des échanges avec ses interlocuteurs. Ceci lui permet d'avoir une accession fiable à certaines informations. Lors des déroulements des entretiens, le chercheur doit avoir le regard fixé sur ses hypothèses de telle manière qu'il puisse les recadrer

ou les corriger. Les entretiens sont fondamentaux pour une recherche, dans la mesure où ceux-ci permettent au chercheur de tester ses hypothèses de recherche.

Dans le cadre de notre essai scientifique, nous allons utiliser les entretiens semi-directifs encore appelés entretiens semi-dirigés. C'est l'une des variantes les plus utilisées dans les sciences sociales. Les avantages avec les entretiens semi-directifs se situent dans la mesure où ceux-ci ne sont pas seulement axés sur des questions fermées et ne sont encore moins focalisés sur une série de questions ouvertes. Bien plus, l'avantage avec l'entretien se trouve dans la mesure où le chercheur n'est pas obligé de poser les questions telles qu'elles ont été notées mais dans une logique qui lui convient. Le plus souvent, le chercheur possède avec lui des questions, plus ou moins ouvertes avec lesquelles, il obtient des informations de l'interlocuteur. Il faut également noter que les entretiens permettent à l'interviewé de s'exprimer ouvertement avec des thèmes qu'il souhaite et désire aborder tout au long des échanges.

IV. 2.2.1. Guide d'entretien semi-directif adressé aux responsables des entreprises d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo.

Notre troisième instrument de collecte de données est un guide d'entretien semi-directif adressé aux responsables des entreprises de la ville de Mbalmayo. L'objectif de cet entretien est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

Notre guide d'entretien est confectionné sur deux (02) pages. La nature des questions mentionnées porte sur l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle. L'entretien est directement adressé aux responsables des entreprises du secteur d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo. Ce guide d'entretien est axé autour de quatre (04) thèmes parmi lesquels : qualité de la formation en entreprise ; situation sur le marché du travail ; formation en apprentissage des élèves et enfin relations entre les établissements d'enseignement secondaire et les entreprises.

IV. 2.2.2. Guide d'entretien semi-directif adressé au responsable du fond national de l'emploi (FNE).

Notre quatrième instrument de collecte de données est un guide d'entretien semi-directif adressé à un responsable du FNE. L'objectif de cet entretien est d'analyser les facteurs

psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

Notre guide d'entretien est confectionné sur deux (02) pages. La nature des questions mentionnées porte sur l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle. L'entretien est directement adressé à un responsable du fond national de l'emploi. Ce guide d'entretien est axé autour de quatre (04) thèmes parmi lesquels : missions du FNE ; mesures d'accompagnement et de mobilisation à l'insertion professionnelle des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie ; statistiques du marché du travail ; observations et suggestions en vue de contribuer à l'amélioration d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Pour la conduite de l'enquête des guides de questionnaire, nous avons utilisé divers canaux pour atteindre la population cible constituée des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB). Pour entrer en contact avec les anciens bacheliers du lycée technique de Mbalmayo, nous avons donc sollicité :

- Le service d'orientation du lycée technique de Mbalmayo (LTM), qui a mis à notre disposition une base de données comportant des contacts téléphoniques des parents de certains anciens élèves ;
- Le chef de travaux nous a beaucoup aidé à dénicher certains anciens bacheliers ;
- Certains anciens élèves enquêtés ; nous ont été très utiles afin d'entrer en contact avec leurs anciens camarades de classe ;
- Les censeurs du lycée technique nous ont mis en contact avec des anciens enseignants du lycée pour nous permettre de repérer certains élèves.

Pour l'enquête du guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo, nous avons simplement décliné une demande verbale au Proviseur, qui nous a envoyé auprès du censeur n° 1, lui a son tour nous a envoyé auprès du chef de travaux afin de consulter les emplois de temps des enseignants et de nous permettre d'administrer nos guides de questionnaire.

Nous avons choisi d'administrer nos guides de questionnaires de façon individuelle afin d'aménager un climat de sincérité et de motivation pour les enquêtés.

Les enquêtes des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo se sont déroulées du 13 septembre 2021 au 15 octobre 2021. Celles des enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo se sont déroulées du 07 au 14 septembre 2021.

Les entretiens des responsables des entreprises d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo et celui du responsable du fond national de l'emploi (FNE) se sont déroulées entre le 30 août 2021 et le 13 septembre 2021. Les matériels utilisés étaient un bloc-notes avec le crayon et, le dictaphone.

Nos guides d'entretiens semi-directifs ou semi-dirigés ont été complétés par un recueil des données documentaires et secondaires afin d'obtenir plus d'informations.

IV.2.3. Recueil des données existantes

Cette méthode nous permet de récolter des données à partir des décrets présidentiels, des lois et des différents textes en vigueur au ministère des enseignements secondaires, des résultats d'enquête, des données statistiques, des archives historiques, des articles et des ouvrages d'éducation sur l'évaluation et la planification de l'éducation sans oublier les expériences personnelles de notre parcours scolaire.

Pour récolter certaines données secondaires et données documentaires, nous avons eu recours à des organismes officiels et puissants tels que : l'institut national de la statistique (INS), le fond national de l'emploi (FNE), le programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) et le programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI). D'autre part, nous avons recueilli des données à travers la loi d'orientation scolaire, les arrêtés, les statuts, les règlements intérieurs, les documents officiels et confidentiels, les archives, les ouvrages et les banques de données sous toutes leurs formes.

Nous avons soumis ces recueils de données existantes à une validation pour qu'ils nous apportent des informations fiables afin que celles-ci soient en adéquation aux objectifs de notre travail de recherche. L'objectif de notre recherche étant donc d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. C'est à partir de cet objectif principal que nous avons pu définir les objectifs spécifiques que sont :

- Évaluer la qualité de la formation des élèves titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB).
- Analyser la situation du marché de l'emploi secteur par secteur afin de développer l'industrie du bois.
- Suggérer une stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

En ce qui concerne les données statistiques, notre attention est beaucoup portée sur l'INS, car cet organisme nous permet d'examiner l'évolution du taux d'insertion professionnelle.

L'authenticité des documents littéraires contient des données qui nous permettent de faire une bonne analyse thématique. Le recueil des données existantes a pour objectifs de permettre une meilleure focalisation sur l'analyse proprement dite ; d'analyser l'évolution des changements organisationnels et fonctionnels ; d'effectuer des analyses sur les dynamiques sociales, historiques, systémiques, culturelles et idéologiques dans un sens plus ouvert.

Les principaux avantages du recueil des données existantes reposent sur :

- L'économie du temps et de l'argent en permettant de canaliser toute l'énergie sur l'analyse ;
- La réduction abusive des sondages abusifs ;
- L'enrichissement de la documentation.

À côté de ces avantages, nous pouvons relever des limites telles que :

- L'altération des données à l'issue de leur manipulation ;
- La difficulté d'accéder à certains documents strictement confidentiels ;
- Les problèmes de fiabilité et d'inadéquation avec la recherche qui nous obligent parfois de désister à un certain niveau dans l'avancement de notre travail recherche.

En toute logique, toutes les données recueillies statistiquement font toujours l'objet d'une analyse statistique. D'une manière globale, la méthode de recueil des données existantes est souvent utilisée dans la phase exploratoire pour mieux l'exploiter.

Nous avons choisi de soumettre nos instruments de collecte de données à une validation afin de s'assurer de leur fiabilité.

IV. 3. VALIDATION DES INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES

La validation des instruments est l'ensemble de mesures par lequel le chercheur s'assure de la fiabilité et de la qualité de ses instruments de collecte de données avant leurs administrations. Cette étape qui vient avant l'enquête proprement dite, permet d'éviter des incertitudes dans un travail de recherche, nous avons soumis nos outils à une validation interne d'une part et à une validation externe d'autre part.

IV. 3.1. Validation à l'interne

Ici, il a été question pour nous de proposer les premières versions de nos instruments à certains auditeurs et inspecteurs pédagogiques, puis à notre directeur de thèse. C'est après leurs évaluations que nous avons pu reformuler certaines questions dans nos instruments de collecte de données pour une meilleure atteinte de nos objectifs de recherche.

IV. 3.2. Validation à l'externe

Cette méthode s'appelle aussi pré-test, elle permet de limiter autant les ambiguïtés ou les éléments étrangers à un thème. La validation à l'externe a pour objectif d'évaluer la facilité d'interprétation. Le pré-test a été soumis à un petit nombre ayant les mêmes caractéristiques que la population d'étude et les sous-populations d'étude.

Nous avons administré un guide de questionnaire à dix (10) diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie issus d'un établissement d'enseignement secondaire technique dans la ville de Yaoundé ; un autre a été administré à dix (10) enseignants du lycée technique de Nkolbisson. Nous avons eu un entretien avec quatre (04) responsables des PME (petites et moyennes entreprises) exerçant dans le secteur d'ameublement-ébénisterie du côté d'Olézoa (Yaoundé) et nous nous sommes rapprochés du fond national de l'emploi (FNE) pour avoir premier entretien, nous avons également ratifié les données existantes ayant un lien avec notre recherche. Ceci nous a permis de réajuster nos deux (02) guides de questionnaire, nos (02)

guides d'entretien ainsi que notre recueil de données existantes dans le but de vérifier que les termes utilisés sont compréhensibles et qu'ils ne provoquent pas un désintérêt de la part de nos enquêtés.

**CHAPITRE V : PRÉSENTATION DE LA ZONE D'ÉTUDE, DE LA
POPULATION D'ÉTUDE ET DE LA DÉMARCHE DE LA
RECHERCHE.**

Dans ce chapitre, il est question pour nous de présenter la zone d'étude, la population d'étude et la démarche de la recherche.

V. 2.1. PRÉSENTATION DE LA ZONE D'ÉTUDE

Avant de présenter la population d'étude nous avons trouvé utile de justifier notre zone d'étude et de présenter le lycée technique de Mbalmayo.

V. 2.1.1. Justification de la zone d'étude

Nous avons choisi d'effectuer notre étude dans la ville de Mbalmayo parce qu'elle bénéficie d'une situation géographique plus favorable où les activités liées aux industries du bois sont diversifiées et régulières. Ce chef-lieu du département du Nyong et So'o est une localité d'exploitation forestière. La ville regorge de grandes écoles telles que : L'école nationale des eaux et forêts (ENEF), l'institut universitaire et technologie du bois (IUT-BOIS), l'institut de formation artistique (IFA), etc. bien plus, on trouve des industries de matériaux de construction et de bois telles que : contre-plaqué du Cameroun (COCAM), et Ecam Placages. Ce sont tous ces facteurs qui nous ont poussé à choisir la ville de Mbalmayo comme notre zone d'étude par excellence.

V. 2.1.2. Création du lycée technique de Mbalmayo, charges horaires et organisation de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Nous avons travaillé avec les bacheliers sortis du lycée technique de Mbalmayo (LTM). Ledit établissement a été créé en 1991 par Décret N° __/__/1991. Autorisation d'ouverture : DÉCISION N° 191/A/MINEDUC/DETPDU 27/08/1992. Son matricule est 5QH1TEFD110424092. Le lycée technique de Mbalmayo est situé dans la Région du Centre, département du Nyong et So'o, arrondissement de Mbalmayo. Notre étude porte sur la période 2019, 2020 à 2021. Mais pour avoir eu néant au baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) en 2021, nous avons dû travailler avec les promotions 2019 et 2020 de ladite spécialité du lycée technique de Mbalmayo. La formation des élèves se fait spécifiquement au sein de l'établissement avec des stages qui se déroulent au sein des entreprises, nous avons donc :

- Des modules des compétences générales (techniques d'usinage et de finition, mécanique appliquée, maintenance et commandes des équipements, gestion de production, dessin des ouvrages, l'entrepreneuriat) de base allant de 20 à 30 % du volume horaire global ;

- Des enseignements généraux (français, anglais, éducation à la citoyenneté, mathématiques, sciences physiques, informatique) allant de 15 à 20 % du volume horaire global ;
- Des modules des compétences particulières (restauration des ouvrages, fabrication et finition des ouvrages) et la formation en milieu professionnel (stages) dont le volume horaire global va de 50 à 65 %.

V. 2.1.3. Situation générale de l'établissement.

Tableau 5 : Situation générale du lycée technique de Mbalmayo

Forces	Faiblesses	Menaces	Opportunités
Existence des infrastructures (salles de classe)	Vétusté des salles de classe	Risque de dégradation des salles de classe	Faire asseoir tous les élèves dans de bonnes conditions
Existence d'une clôture qui sépare le lycée des maisons du quartier	Pas très haute	Rehausser la clôture	Éviter les sorties et les entrées clandestines
Existence d'une Bibliothèque	Manque	Absence de livres spécialisés	Permettre aux élèves et enseignants de faire des recherches et de mieux étudier
Existence d'un bloc administratif	Concentré au même endroit	Ne permet pas d'avoir une vision globale du lycée	Permettre le recasement du personnel pour mieux surveiller les élèves
Existence des Points d'eau	Manque	- Création des points d'eau - Aménagement du forage et du puits à javelliser	Permettre aux élèves et enseignants de se désaltérer (l'eau est une source de vie)

Existence des Cantines scolaires	Matériaux provisoires	Vendeurs doivent chercher à construire avec des matériaux définitifs	Protéger soigneusement les denrées alimentaires qu'on vient vendre aux élèves et enseignants
Existence d'ouvertures et sols de certaines salles de classe	Certaines ouvertures sont endommagées, le sol de certaines salles de classe est dégradé	Réfection	Réhabilitation de ce qui peut l'être
<u>Équipements</u> Existence des tables bancs et réfection	Exposés hors des salles	Ne pas déplacer les tables bancs	Faire asseoir les élèves dans de meilleures conditions
<u>Existence des installations sportives</u>	Manque	Faire pratiquer le sport dans de bonnes conditions	Construire des aires selon les normes de chacune des disciplines
<u>Existence d'un secrétariat</u>	Maintenance insuffisante	Négocier l'achat des machines de dernière génération	Résoudre le problème des activités de remédiation
<u>FINANCES</u> Existence du non-respect des contributions exigibles	Mobiles insondables	- Dépenses - Bonne tenue du livre-journal avec imputation immédiate des	- Éviter la navigation à vue - Engager des dépenses pour des fins adéquates du lycée

		recettes et dépenses sous rubriques	- Transparence - Parcimonie
Existence dans la lenteur de paiement des contributions exigibles	- Pauvreté - Manque d'organisation - Négligence	Souplesse dans les délais au plus tard le 15 novembre 2021 Consommation raisonnable	Bien terminer l'année scolaire afin d'éviter les pertes de cours
Existence du non-paiement des contributions exigibles	Pauvreté, mauvaise volonté, Imprudence, Abus d'autorité, Droits spécifiques	Expulsion des insolvable ; gel de tous les droits d'élève (carnet de notes, assurance, carte d'identité, certificat de scolarité) Exclusion définitive	Stricte observance des textes réglementaires
Existence de modicité des crédits délégués	Imprudence	Augmentation importante	Doter le lycée des matériels informatiques et pédagogiques
Existence d'un compte courant à la banque	Insuffisance	Respect des instructions de la hiérarchie	Sécurisation de l'argent
<u>Existence de l'APEE</u> Non-participation et non-assistance des parents aux assemblées convoquées.	- Jeu d'intérêts égoïstes (briguer seulement des postes) - Mauvaise volonté - Insouciance	Sensibilisation sur le bien-fondé des APEE	Partenariat entre parents, élèves et enseignants

Manque d'un bon statut	Jeu d'intérêts	Rédaction d'un meilleur statut	Maîtrise des droits, devoirs et règles
Cotisation par élève modique et insuffisante	<p>Nombreux problèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Tables-bancs - Entretien des enseignants vacataires et ceux en cours d'intégration 	Augmentation du taux	<ul style="list-style-type: none"> - Payer au moins les vacataires jusqu'en fin d'année scolaire - Couverture intégrale du programme et des heures d'enseignements
Refus de payer les cotisations par certains parents, autorités et enseignants	<ul style="list-style-type: none"> - Abus de confiance - Droits spécifiques - Faux problèmes : Association des Parents ou des élèves ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation - Expulsion des élèves intéressés des cours dispensés par les vacataires de l'APEE 	Paie les nombreux vacataires recrutés
<u>EXISTENCE D'UN CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT</u> Périodicité des réunions non respectée	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorance - Incurie - Manque d'enthousiasme 	Sensibilisation	Respect des textes

Non-assistance et non-participation massives aux réunions	<ul style="list-style-type: none"> - Jeu d'intérêts - Indifférence - Ignorance 	Sensibilisation	Amener les membres à participer à la vie et aux problèmes dont fait face le lycée
---	---	-----------------	---

V. 2.2. PRÉSENTATION DE LA POPULATION D'ÉTUDE

Dans le sens commun, la population se définit comme un ensemble d'entités, il s'agit le plus souvent d'un ensemble d'individus humains. La population est un ensemble d'entités qui peut être représenté par des espèces animales, des équipements infrastructurels, des sites, des groupes ou des choses.

La statistique définit la population comme un ensemble d'entités ou d'événements pour lesquels, l'on indique à un moment particulier ou précis un réel intérêt d'étude. Lorsque nous recueillons la mesure d'une certaine variable sur chacune des entités dans une population, nous produisons une population de valeurs de cette variable. Nous pouvons ainsi donner une définition adéquate de la population de valeurs qui selon laquelle est comprise comme un ensemble le plus large de valeurs d'une variable problématique pour laquelle le chercheur éprouve un intérêt à un moment précis. À l'instar de notre travail d'investigation actuel, nous nous intéressons à l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique. Notre intérêt réside donc dans l'analyse de l'adéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. Par conséquent, nous pouvons dire ; que nos populations sont déterminées ou sont définies par notre champ d'étude. Nos populations d'étude peuvent donc être finies ou infinies. Si notre population de valeurs se compose en des nombres fixes de ces valeurs, on parle de population finie. Par contre, si celle-ci est composée d'une succession infinie de valeurs, une telle population est appelée population infinie.

Tsala Tsala (2006) définit la population comme : « un rassemblement de tous les cas qui répondent à un ensemble déterminé des caractères spécifiques » (p. 204).⁸⁸

Grawitz (1984) désigne la population d'étude comme étant « un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même propriété et qui sont de même nature » (p. 24).⁸⁹

De ces définitions, nous pouvons considérer la population d'étude comme un ensemble d'éléments ayant la même propriété et qui appartient au même univers. Dans notre travail de recherche, la population d'étude est constituée des élèves sortis du lycée technique. Nous distinguons trois (03) types de populations : la population parente, la population cible et la population accessible.

V. 2.2.1. Population parente

La population parente est un ensemble d'individus ayant les mêmes caractéristiques. La population parente est constituée des bacheliers sortis du lycée technique.

V. 2.2.2. Population cible

La population cible est « la population constituée de l'ensemble des individus auquel, le chercheur veut appliquer les résultats qu'il obtiendra » (Tsala Tsala, 2006, p. 204)⁹⁰

La population cible est composée des individus sur lesquels s'appuie le chercheur pour expliquer ces résultats. La population cible est constituée des bacheliers sortis du lycée technique de Mbalmayo relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

V. 2.2.3. Population accessible

La population accessible concerne : « la partie de la population cible disponible au chercheur » (Tsala Tsala, 2006, p. 204)⁹¹ La population accessible est la partie représentative

⁸⁸ Tsala Tsala, J. P. (2006). *La psychologie telle quelle perspective africaine*. Yaoundé: Presse de l'université catholique d'Afrique centrale.

⁸⁹ Grawitz, M. (1990). *Compétences et socioconstructivisme* (éd. 2e). Bruxelles: Editions De Boeck Université.

⁹⁰ *Ibidem*

⁹¹ *Ibidem*

d'une population cible. Celle-ci est le sous-groupe représentatif de la population cible à laquelle le chercheur a accès. Dans le cadre de notre étude, la population accessible est donc constituée des soixante (60) bacheliers sortis du lycée technique de Mbalmayo relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

V. 2.2.4. Échantillon

Le plus souvent, les populations qui nous intéressent sont vastes. Il ressort de ce constat que nous n'analysons presque jamais les populations dans leurs entières. Nous sommes ainsi contraints de circonscrire la population à un échantillon que nous observons de manière directe ou indirecte, que nous utiliserons en vue de conclure sur une hypothèse relative à cette population. L'échantillon peut ainsi être défini comme une partie de la population. Notre étude porte sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). Si nous voulons recueillir des données sur l'insertion professionnelle des élèves, nous aurons besoin de soixante (60) bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. C'est cette partie-là qui représente donc ce que l'on convient d'appeler l'échantillon.

L'échantillon peut être défini comme étant une partie de la population. Mucchielli définit l'échantillon comme « une partie d'une quantité permettant, par son appréciation de connaître la totalité de la chose. » (Mucchielli, 1985, p. 81)⁹². Dans ce même ordre d'idées, l'échantillon est un sous-groupe de l'univers de l'enquête. Pour cela, celui-ci doit inclure toutes les caractéristiques du groupe à propos duquel l'on doit prendre une décision. Ceci signifie donc que c'est l'échantillon qui est important pour notre étude de recherche, parce que les résultats issus de celui-ci, permettent d'en faire des conclusions applicables à la population d'étude. Pour justifier la validité de l'échantillon, ce dernier doit effectivement être représentatif. Le processus d'obtention de l'échantillon s'effectue quant à lui par une procédure qui permet de choisir une population à partir de laquelle les généralisations seront faites sur la population parente : C'est l'échantillonnage.

L'échantillonnage en d'autres termes est la procédure qui permet de choisir des éléments à partir de laquelle les éléments de l'échantillon choisis représentent la population parente. La

⁹² Mucchielli, R. (1985). *Le questionnaire dans l'enquête psychosociale, connaissance du problème*. Paris: ESF.

technique d'échantillonnage quant à elle se définit comme une procédure permettant de réduire à un nombre facilement manipulable une population d'étude et de circonscrire l'enquête et sa recherche à des dimensions opérationnelles et réalistes.

Dans cet essai scientifique, pour avoir une vision panoramique sur l'adéquation formation/emploi des diplômés du lycée technique de Mbalmayo, nous avons trouvé opportun de mener nos enquêtes de terrain auprès des soixante (60) bacheliers sortis du lycée technique de Mbalmayo relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Dans le cadre de notre étude, nous avons procédé à un échantillonnage aléatoire simple ; cela signifie que nous avons tiré au hasard des individus de notre échantillon accessible jusqu'à obtenir la taille voulue.

Nous avons réalisé des démarches scientifiques au cours de notre recherche.

V. 2.3. DÉMARCHE DE LA RECHERCHE

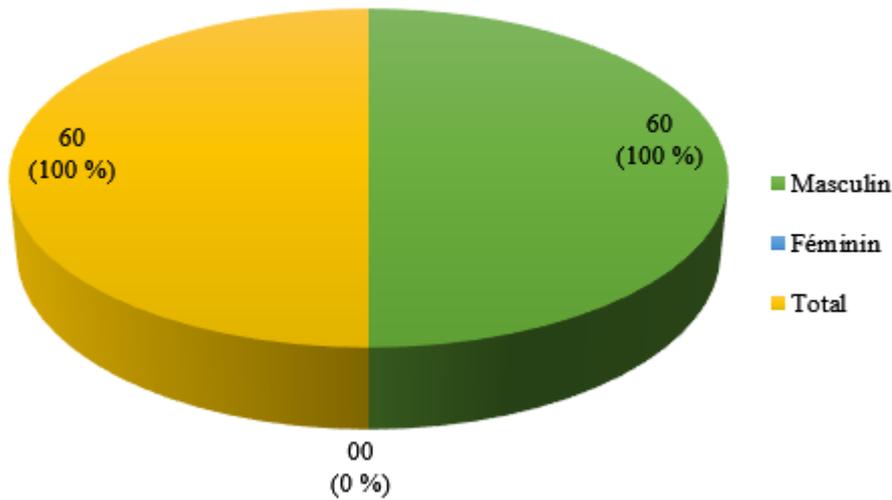
V.2.3.1. Démarche quantitative

V. 2.3.1.1. Population d'étude

Dans le cadre de notre démarche quantitative, l'étude porte sur la période 2019, 2020 à 2021. Mais pour avoir obtenu un score de 00 % au baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) en 2021, nous avons dû travailler avec deux (02) promotions c'est-à-dire celles de 2019 et de 2020 de ladite spécialité du lycée technique de Mbalmayo. Notre population d'étude ici est composée de l'ensemble des soixante (60) bacheliers sortis du lycée technique de Mbalmayo relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). C'est à travers cette population que les résultats issus de ce travail seront généralisés pour des fins pédagogiques, didactiques et managériales. Cette population est répartie par genre et par promotion.

a. Répartition de l'échantillon selon le genre

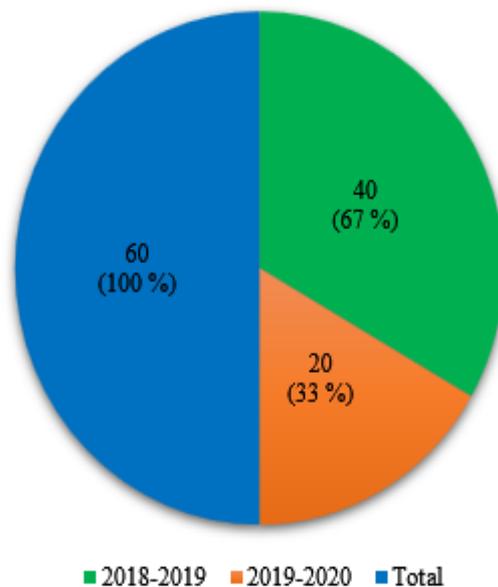
Figure 4 : Répartition de l'échantillon selon le genre



Le choix de notre population cible s'est effectué de manière aléatoire stratifiée. Nous avons fixé la taille de notre échantillon proportionnellement à la population totale par la suite nous avons procédé à un tirage au hasard dans chaque strate. Le diagramme ci-dessus portant sur le genre indique que notre échantillon n'est que masculin (100 %).

b. Répartition de l'échantillon des répondants par promotion

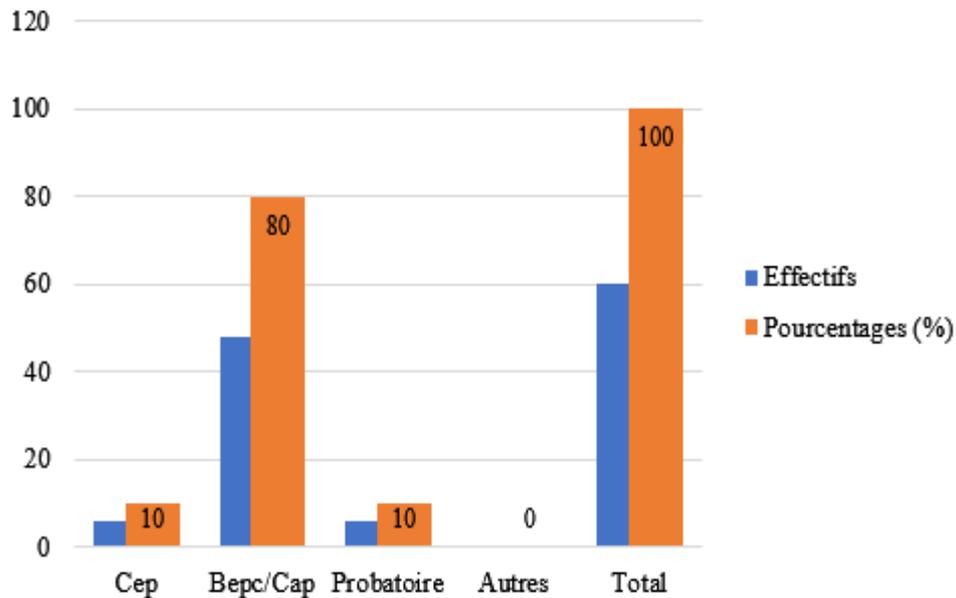
Figure 5 : Répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion



La figure 5 portant sur la répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion met à l'évidence un pourcentage élevé de 67 % des diplômés de l'année scolaire 2019-2020 et d'un faible pourcentage soit 33 % des diplômés de l'année scolaire 2018-2019.

c. Répartition des enquêtés selon le diplôme de base au lycée

Figure 6 : Répartition des répondants selon le diplôme de base au lycée



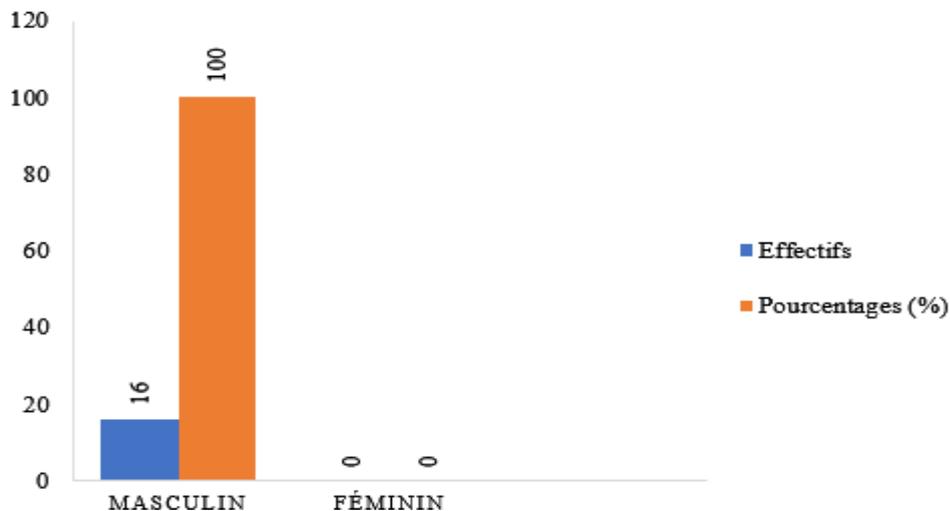
La lecture de ce graphique nous révèle que 10 % des enquêtés sont entrés avec le diplôme de Cep (Certificat d'études primaires), 80 % avec celui du Cap (Certificat d'aptitude professionnelle) / Bepc (Brevet d'études du premier cycle) et 10 % avec le Probatoire.

V. 2.3.1.2. Sous-population d'étude

La sous-population cible quant à elle concerne l'ensemble des seize (16) enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

a. Représentation de l'échantillon des enseignants.

Figure 7 : Représentation de l'échantillon des enseignants.



La distribution de la sous-population étudiée étant ciblée, le choix de l'échantillon s'est effectué de manière aléatoire stratifiée. Après avoir choisi le nombre d'enseignants à interroger, nous avons tranché sur la taille de notre échantillon proportionnellement à la population totale par la suite nous avons procédé à un tirage au hasard dans chaque strate. Notre échantillon est donc composé de seize (16) enseignants dont tous sont du genre masculin.

b. Répartition des enquêtés selon le diplôme

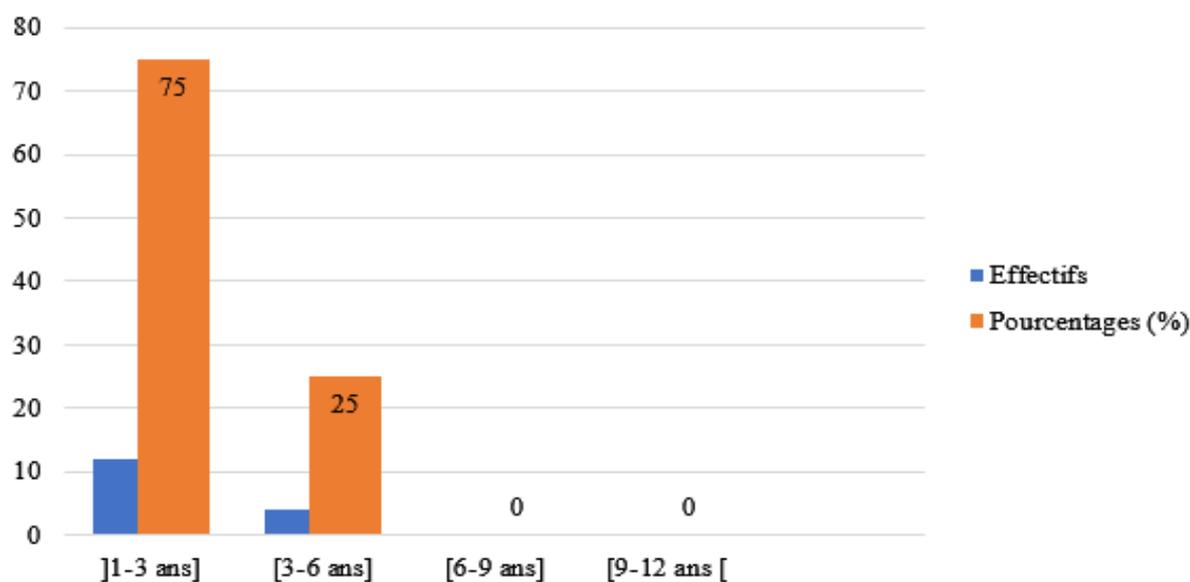
Tableau 6 : Répartition des enquêtés selon le diplôme

Diplôme	DIPET	CAPIET	Total
Effectifs	12	04	16
Pourcentages (%)	75	25	100

Notre échantillon est constitué de douze (12) enseignants ayant un diplôme de professeur de l'enseignement technique (DIPET) et de quatre (04) enseignants ayant un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique (CAPIET).

b. Ancienneté des répondants au lycée

Figure 8 : Répartition selon l'ancienneté des répondants au lycée



Au regard de ce graphique, il ressort que le grand pourcentage de l'ancienneté des enseignants au lycée technique de Mbalmayo est de 75 % pour l'intervalle]1-3 ans], le reste est de 25 % est compris dans l'intervalle [3-6 ans].

V.2.3.2. Démarche qualitative

La population d'étude ici est composée par l'ensemble des acteurs et partenaires de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes : le fond national de l'emploi (FNE), les responsables des petites et moyennes entreprises (PME), le ministère des enseignements secondaires (MINESEC), le bureau international du travail (BIT), le programme d'appui au secteur informel (PIASSI), le programme intégré d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) et l'institut national de la statistique (INS). L'échantillon a été élaboré en fonction des objectifs et des hypothèses de recherche et, du recueil des données existantes (données documentaires et données secondaires).

Dans les métiers du bois, on distingue des secteurs tels que : le secteur du bois d'œuvre industriel, le secteur du bois d'énergie et le secteur du sciage artisanal du bois.

Dans le cadre de nos enquêtes qualitatives :

- Nous nous sommes rapprochés d'un responsable du fond national de l'emploi (FNE) ;
- Nous avons interrogé vingt (20) responsables des petites et moyennes entreprises (PME), cette enquête comprend cinq (05) bureaux d'études et quinze (15) entreprises de réalisation. Nous avons élaboré cette enquête en fonction de nos objectifs et hypothèses de recherche. Nous avons divisé notre population d'étude en deux (02) groupes (le groupe de bureau d'études et le groupe d'entreprise de réalisation). Après avoir choisi le nombre d'entreprises, nous avons tranché sur la taille de notre échantillon proportionnellement à la population totale par la suite nous avons procédé à un tirage au hasard dans chaque strate (groupe) afin d'obtenir de bonnes estimations ;
- Nous avons complété les données de notre recherche par des chiffres issus du fond national de l'emploi (FNE), des responsables des petites et moyennes entreprises (PME), du ministère des enseignements secondaires (MINESEC), du bureau international du travail (BIT), du programme d'appui au secteur informel (PIASSI), du programme intégré d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) et de l'institut national de la statistique (INS) du Cameroun.

Au terme de ce chapitre structuré autour de la présentation de la zone, de la population d'étude et de la démarche de la recherche, il nous est permis de procéder à la présentation des outils de traitement des données.

**CHAPITRE VI : OUTILS DE TRAITEMENT DES DONNÉES,
ANALYSE DE CONTENU, RELATION ENTRE LA THÈSE ET LE
TERRAIN ET, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.**

Dans ce chapitre, il est question pour nous de présenter les outils de notre recherche, l'analyse de contenu, la relation entre la thèse et le terrain et, les difficultés rencontrées sur le terrain.

VI. 2.1. OUTILS DE NOTRE RECHERCHE

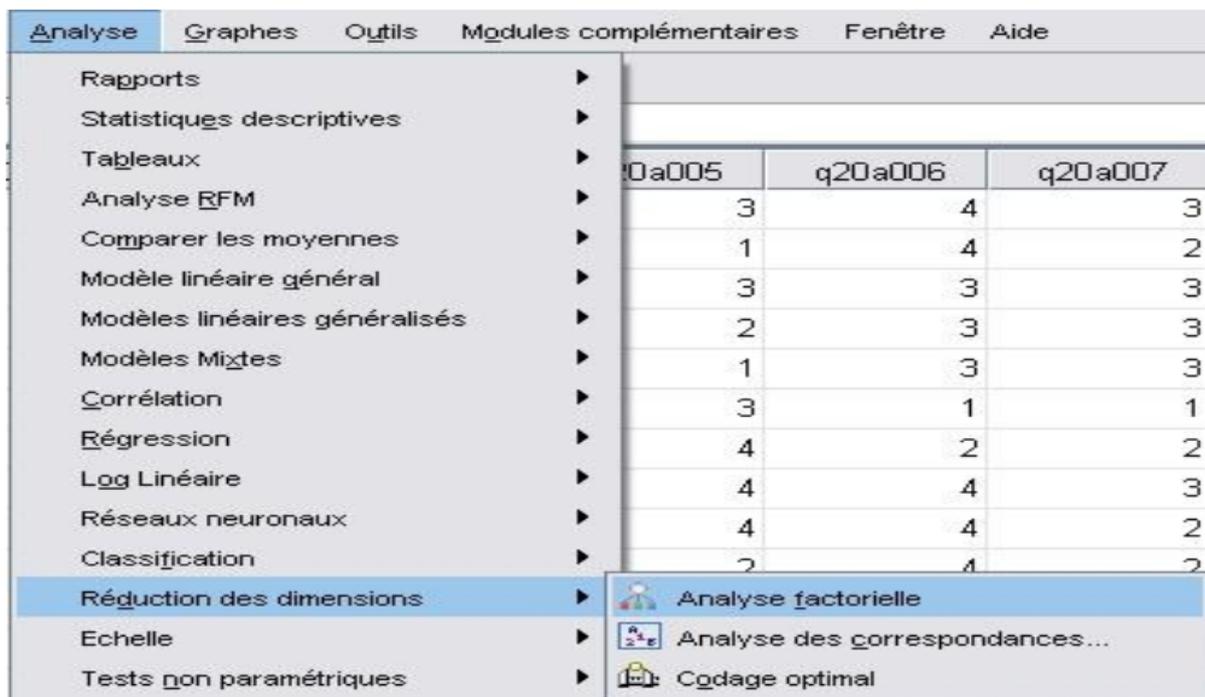
Les outils de traitement des données collectées ont été élaborés à l'aide des logiciels informatiques « SPSS (Statistical Package for Social Sciences) » et « Excel ».

Dans notre essai scientifique, nous avons utilisé le logiciel SPSS (statistical package for social sciences) version 17.0 et le logiciel Excel version 2016 pour l'analyse et le traitement de nos données.

VI. 2.1.1. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 17.0

Pour effectuer une analyse en composantes principales (ACP), nous nous sommes servi du tutoriel de Djondo (2013)⁹³ pour mieux utiliser le logiciel SPSS. Nous commençons donc par sélectionner :

Figure 9 : Analyse, Réduction des dimensions, ensuite Analyse factorielle.

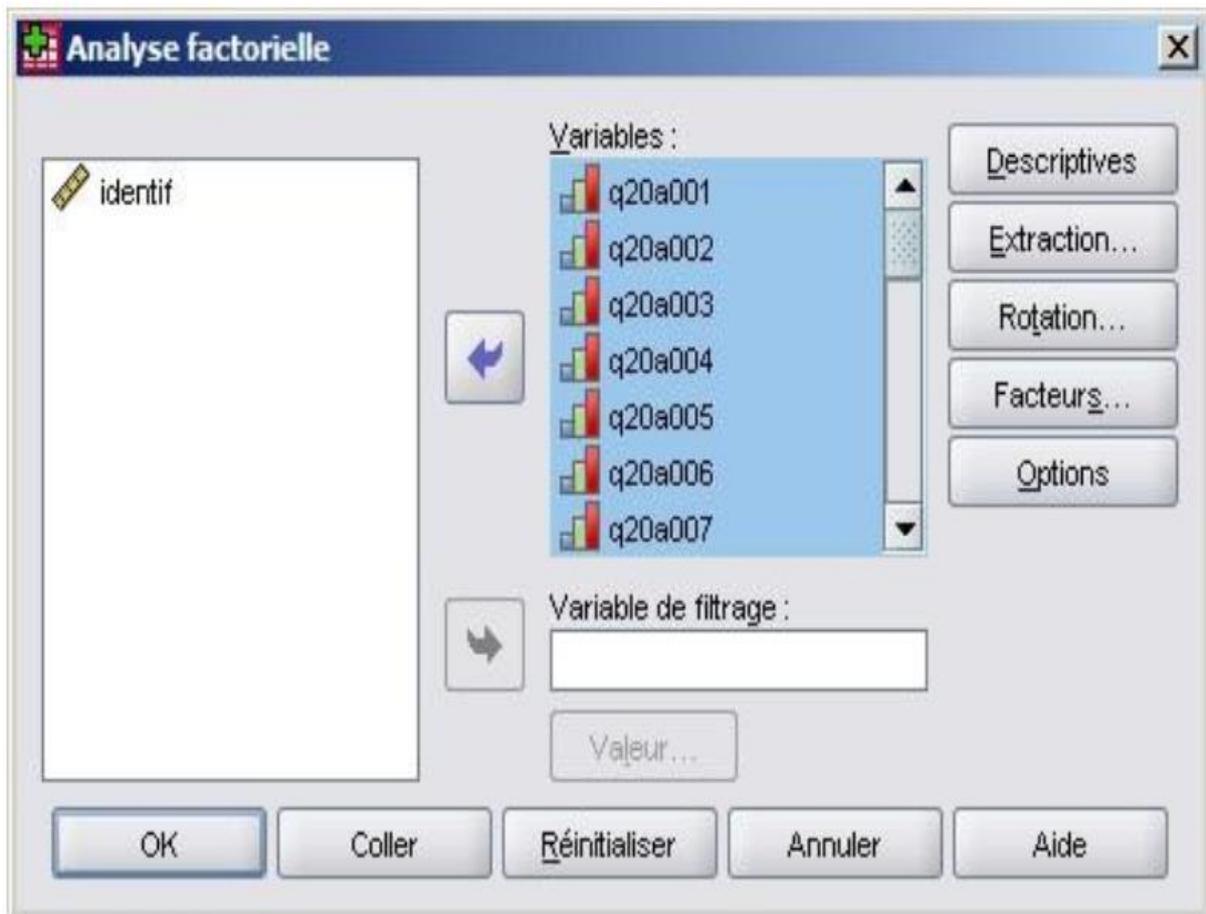


Source : Djondo. (2013).

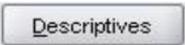
⁹³ Djondo, N. A. (2013). *Analyse des données statistiques*. Université de Yaoundé I.

- Puis au niveau de la boîte de dialogue principal, nous allons mettre toutes les variables de la boîte de gauche que nous voulons inclure dans l'analyse en surbrillance ensuite nous les transférons dans la boîte de droite en cliquant sur 

Figure 10 : Analyse factorielle.



Source : Djondo. (2013).

Nous allons ensuite préciser quelques éléments avec l'aide des boutons du bas avant d'effectuer notre analyse en composantes principales en cliquant sur le bouton .

Lorsque nous ouvrons l'onglet **Caractéristiques**, celui-ci nous offre les différentes options pour les statistiques qui vont ainsi apparaître à l'intérieure de la fenêtre de sortie de résultats.

Nous verrons ainsi la première commande qui nous permet d'obtenir les statistiques descriptives que sont : la moyenne, l'écart-type et le nombre d'observations pour chacune des **Caractéristiques univariées** (Variables).

Figure 11 : Analyse factorielle (Caractéristiques)

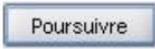


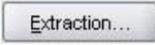
Source : Djondo. (2013).

La **matrice de corrélation** a son utilité dans la mesure où elle permet au statisticien de vérifier certains postulats de base de l'analyse en composantes principales (ACP).

- **Coefficients** : cette boîte permet de réaliser la matrice de corrélation entre les différentes variables.
- **Seuils de signification** : cette boîte sert à indiquer la signification de chaque corrélation.
- **Déterminant** : la boîte permet de tester la multi colinéarité.
- **Indice KMO et test de sphéricité de Bartlett** : cette boîte indique la mesure de l'adéquation de l'échantillonnage et sert à vérifier si la matrice est une matrice identité.

- **Inverse** : cette boîte indique la matrice inversée. Il est important de relever que cette matrice n'apporte véritablement pas de nouvelles informations.
- **Reconstituée** : cette boîte permet de présenter les coefficients qui seront obtenus à base de la solution factorielle du modèle. La boîte sert aussi à présenter la différence entre les coefficients de la matrice de base et la matrice reproduite.
- **Anti-image** : l'adéquation de l'échantillonnage pour chacune des variables (KMO individuel) est indiquée par la diagonale de cette matrice de covariance. Nous pouvons également regarder les KMO individuels et éliminer les différentes variables qui ont un coefficient inférieur à 0,5.

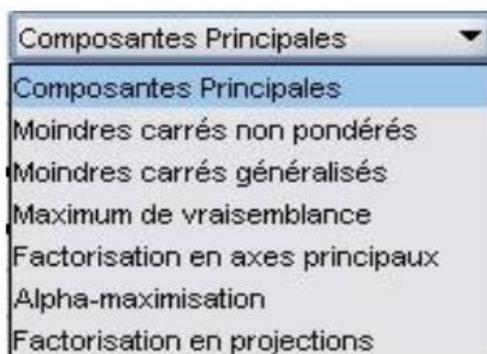
Cliquons sur le bouton  pour revenir à la boîte de dialogue principale.

Le bouton  quant à lui permet de préciser la méthode d'extraction que le statisticien souhaiterait privilégier.

Le logiciel SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 17.0 permet de réaliser une **analyse en composantes principales** (ACP). L'analyse par défaut est l'une des analyses la plus utilisée parmi les sept (07) analyses offertes. Néanmoins, l'on peut tout aussi utiliser l'analyse des facteurs communs (**Factorisation en axes principaux**) pour une forme exploratoire dans le but d'en extraire les facteurs à partir de la variance partagée que la variance totale.

Analyse composantes principales

Figure 12 : Déroulement des composantes principales



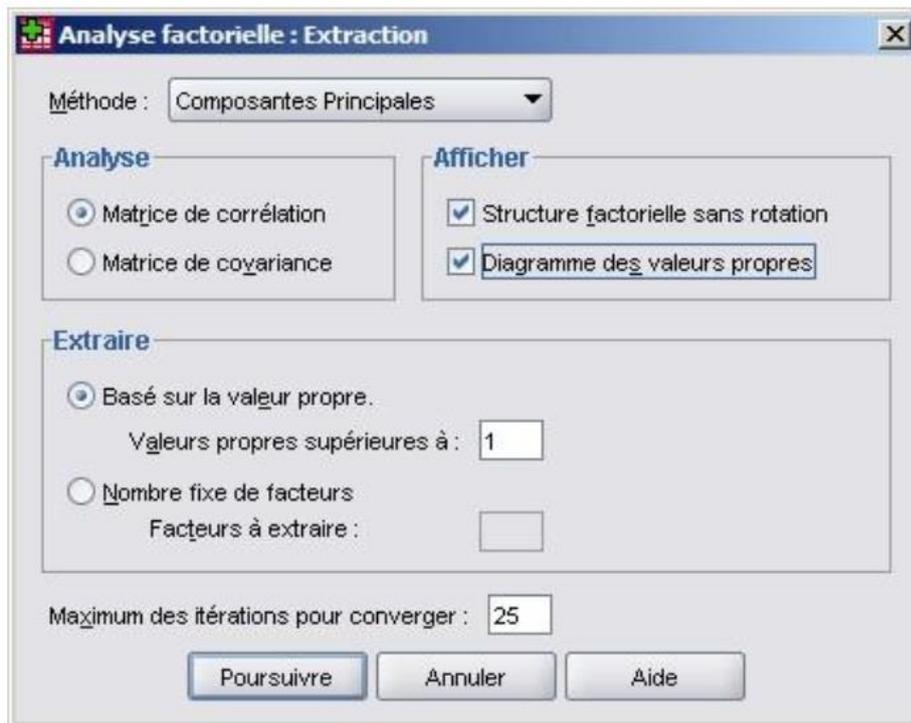
Source : Djondo. (2013).

Il est important au statisticien ou au chercheur de conserver la **matrice de corrélation** pour le choix d'une bonne corrélation. En fait, la matrice de covariance est une matrice de corrélation non standardisée. Cette dernière est pertinente dans ce sens où les valeurs

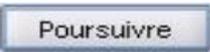
standardisées permettent de mieux faire la comparaison sans que les résultats ne soient affectés par certaines variances parce que les mesures ont été prises à partir des échelles différentes.

Le statisticien peut ressortir le **diagramme des valeurs propres** nécessaire pour vérifier où se trouve la rupture du coude qui lui indiquera le nombre de facteurs dont il devrait extraire. Pour ce qui est du dernier encadré, celui-ci est important dans ce sens où il permet au statisticien de faire le choix de ce qu'il désire d'extraire sur un **nombre fixe de facteurs** ou un **nombre basé sur la valeur propre**. Dans le cas où la valeur retenue est supérieure à 1, on peut appliquer le test du khi-deux pour la modifier. Le statisticien peut réaliser la première analyse en choisissant une valeur propre initiale puis analyser le diagramme des valeurs propres. Mais si la rupture du coude ne s'y trouve pas à l'endroit où les valeurs propres obtenues sont inférieures à un, il est donc aisé de poursuivre l'interprétation de l'analyse de manière théorique.

Figure 13 : Analyse factorielle (Extraction)



Source : Djondo. (2013).

Nous cliquons sur  ensuite Le bouton 

La **Rotation** permet de faciliter l'interprétation de la matrice en augmentant le poids de chaque variable sur un facteur et en le minimisant sur d'autres variables.

Si le chercheur considère que les facteurs ne sont pas liés, il lui est conseillé de choisir une rotation orthogonale telle que la rotation **Varimax**.

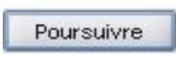
Par contre, s'il pense que les facteurs sont dépendants, il convient pour lui de choisir une rotation oblique (**Oblimin directe** ou **Promax**).

Figure 14 : Analyse factorielle (Rotation)



Source : Djondo. (2013).

Le statisticien par la suite doit pouvoir afficher la **Structure après rotation** ainsi que la (les) **carte(s) factorielle(s)** qui illustrent les composantes dans l'espace après rotation. Le graphique qui ressortira ne sera certainement pas facile à analyser mais le statisticien ou le chercheur pourrait en faire une interprétation de manière théorique s'il y tient vraiment.

Cliquons sur  et sur Le bouton 

Idéalement, nous pouvons prendre la décision de conserver les résultats de l'ACP en créant une autre colonne dans notre base de données pour chaque facteur ensuite préciser le résultat de chaque individu pour le facteur dans cette nouvelle colonne. Les résultats obtenus pourront être utiles dans la description, l'analyse et l'interprétation des données. Bien plus, ces résultats

peuvent être importants pour comparer les résultats observés et les résultats attendus sur le terrain.

Cochons ensuite sur l'option **Enregistrer dans des variables** et choisissons la méthode (**Régression**, **Bartlett** ou **Anderson-Rubin**) qui nous convient pour calculer les résultats. Si nous le désirons, nous pouvons cocher sur **Afficher la matrice des coefficients factoriels**.

Figure 15 : Analyse factorielle (Facteurs)



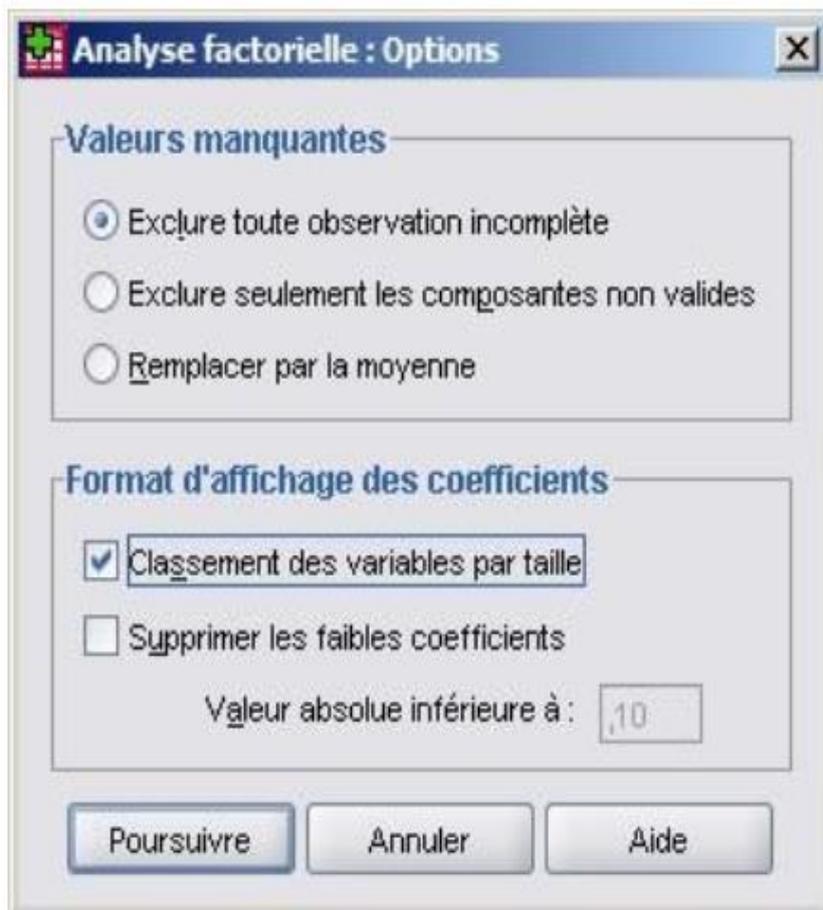
Source : Djondo. (2013).

La **matrice des coefficients factoriels** est obtenue en multipliant la **matrice des coefficients** par l'**inverse de la matrice de corrélation originale**. Le résultat obtenu représente donc la relation entre chaque variable et chaque facteur tout en prenant en compte la relation originale entre une paire de variables.

Le bouton 

Ce bouton est celui qui nous permet de choisir d'**Exclure toute observation incomplète** ou d'**Exclure seulement les composants non valides** (si notre analyse est basée sur l'examen des corrélations) ou encore de **Remplacer par la moyenne** les valeurs manquantes. Il est le plus souvent conseillé de conserver l'option par défaut **Exclure toute observation incomplète** ; ceci dans le but de sauvegarder le même nombre d'observations pour l'ensemble de l'analyse.

Figure 16 : Analyse factorielle (Options)



Source : Djondo. (2013).

L'encadré du format d'affichage des coefficients permet au statisticien de placer les variables dans la matrice des composantes. Ensuite, il faut cocher sur **Classement des variables par taille** pour mieux déterminer les valeurs les plus élevées sur chaque facteur.

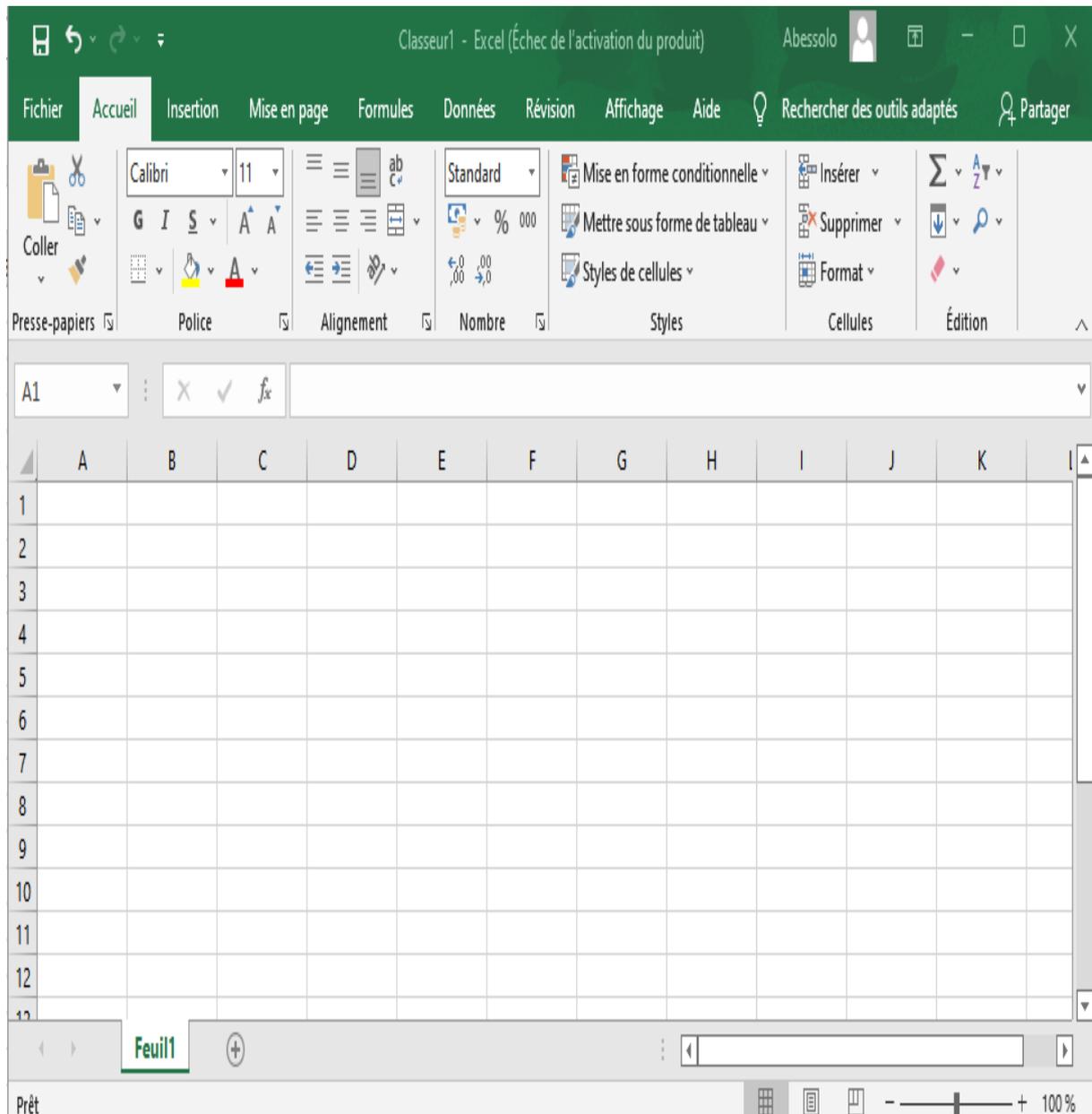
Pour finir, il revient au statisticien de supprimer la matrice des coefficients inférieurs au seuil qu'il a indiqué dans l'encadré. Certains praticiens de la statistique recommandent de ne pas afficher les poids inférieurs à 0,3 afin d'éviter qu'une variable ne soit conservée dans l'analyse et qu'il n'ait pas un poids supérieur à cette limite.

Les outils informatiques d'analyse et de traitement des données permettent au statisticien et/ou au chercheur de circonscrire les informations recueillies en une analyse de composantes principales (ACP). En d'autres termes, cela veut dire qu'il doit présenter les variables dans un espace géométrique (diagramme, histogrammes, etc.) et aussi rechercher des repères qui ne sont pas liés mais décrivent la pluralité des données.

VI. 2.1.2. Excel version 2016

1. La création d'un nouveau classeur, on aperçoit la cellule sélectionnée par défaut A1. Au-dessus à gauche, on a une zone de nom affichant l'adresse de la cellule sélectionnée ainsi qu'un vide sur la ligne de saisie.

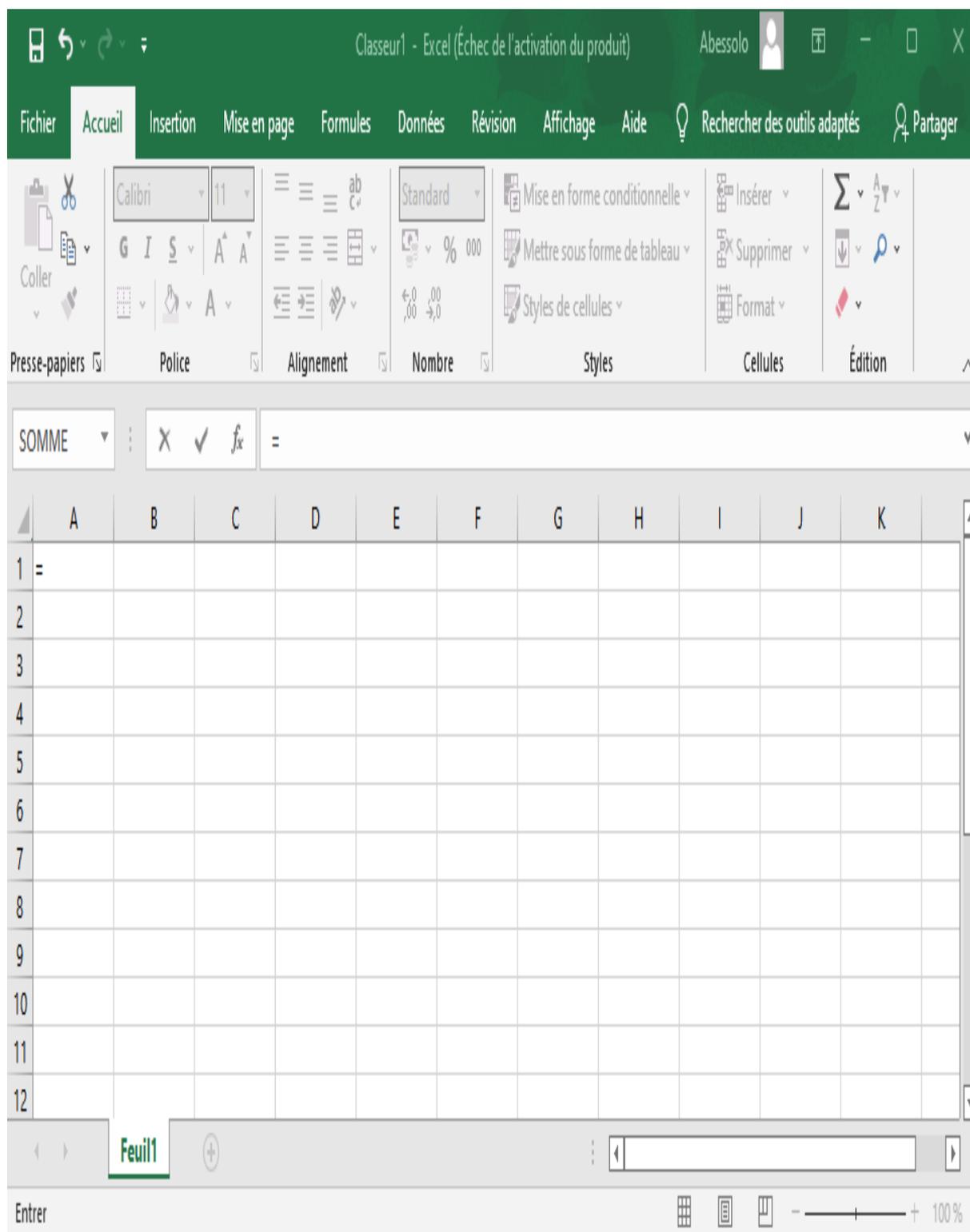
Figure 17 : Création d'un classeur sur Excel 2016



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

2. Lorsqu'on tape « = », la donnée apparaît à la fois dans la cellule et sur la ligne de saisie. Le logiciel Excel 2016 comprend immédiatement que le résultat sera calculé. La liste déroulante « Fonctions » est donc mise à la place de la « Zone Nom ».

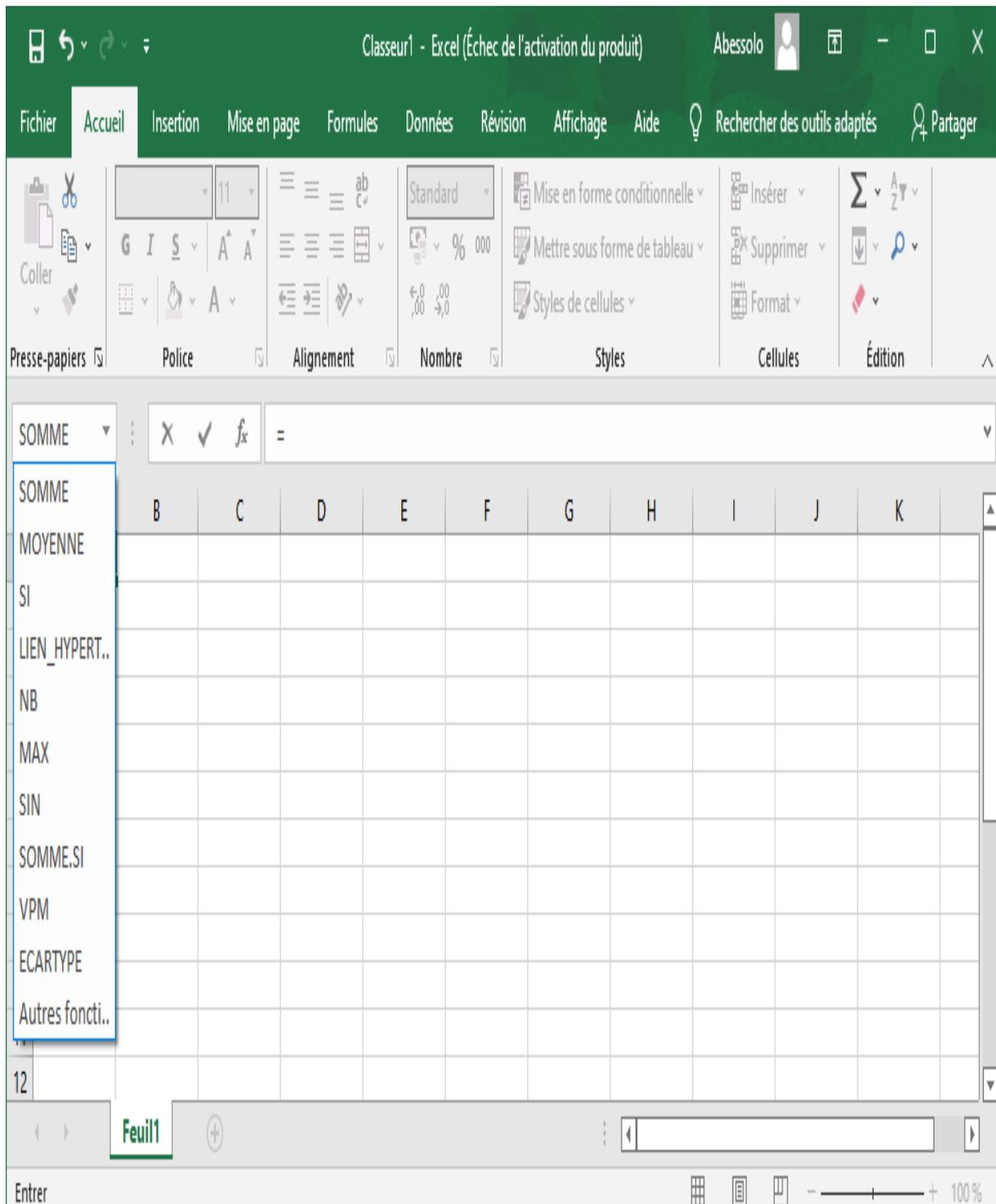
Figure 18 : Déroulage des fonctions sur Excel 2016



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

Lorsqu'on déroule la liste « somme », les fonctions principales apparaissent au bas de la liste.

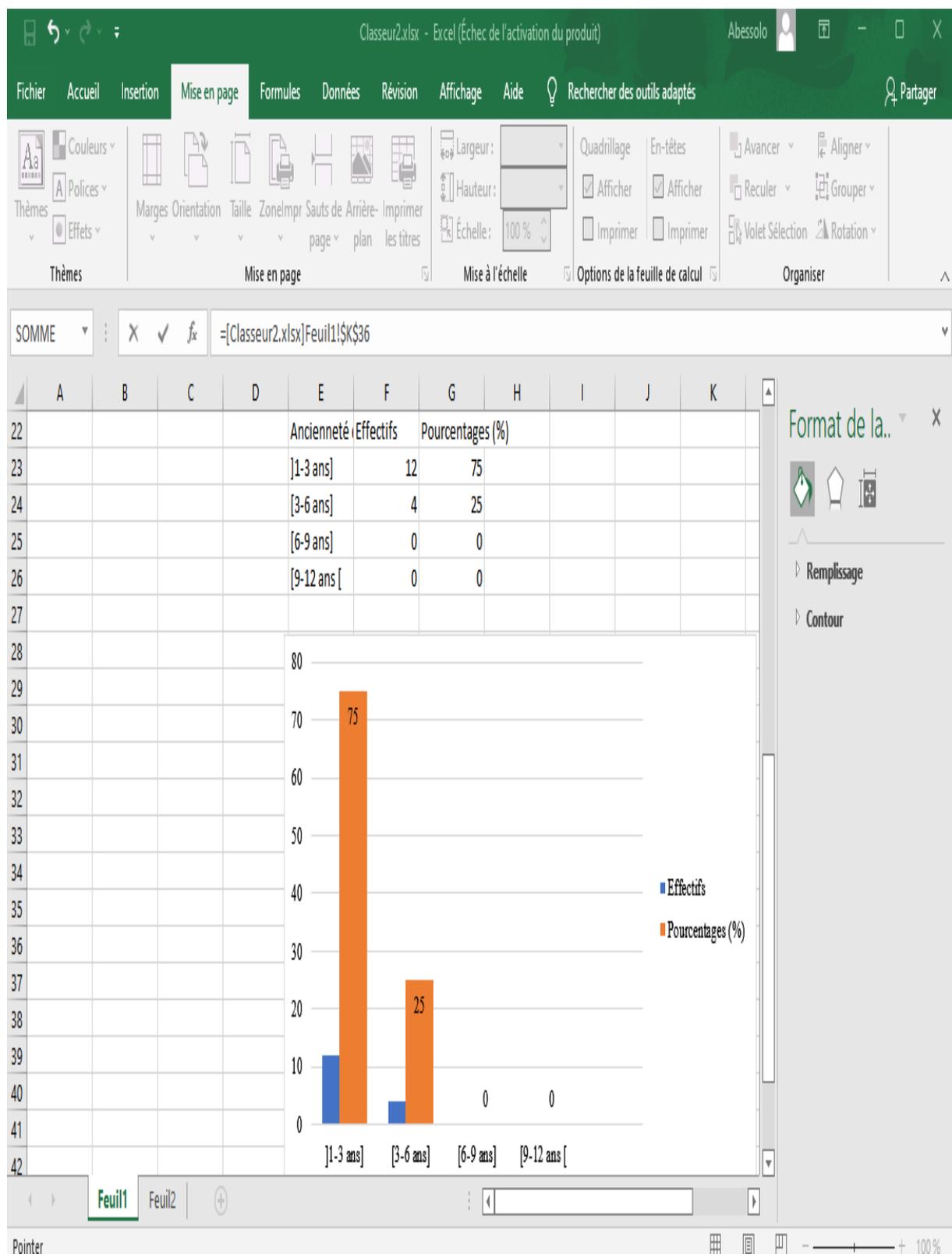
Figure 19 : Déroulage de la liste « somme » sur Excel 2016



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

En plus de calculer les données, le logiciel Excel 2016, permet également d'élaborer des graphiques.

Figure 20 : Élaboration des graphiques sur Excel 2016



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021).

VI. 2.1.3. Mesure

Mesurer c'est évaluer des entités ou des situations à des nombres selon un ensemble de règles, de normes et de procédures. Suivant l'évolution des choses ou de l'ensemble d'une entité, les échelles de mesure peuvent ainsi être administrées.

❖ Les échelles de mesure

• L'échelle nominale

L'échelle nominale n'est autre qu'une échelle de valeur. Celle-ci ne permet pas d'organiser les éléments sur une échelle selon leur taille mais plutôt en leur forme. C'est pourquoi l'échelle nominale consiste donc à « nommer » des appréciations ou les regrouper en séries réciproquement distinctes et généralement complètes. Les variables telles que le genre et l'appartenance à une spécialité sont considérées comme étant des variables nominales. Ce procédé permet d'utiliser des nombres pour analyser les différents statuts d'un élève sur une échelle nominale. Bien plus, d'autres exemples sont constitués de la dichotomisation : redoublant/non redoublant, masculin/féminin, < 15 ans / ≥ 15 ans, etc. L'on est satisfait d'attribuer des étiquettes de série à ce que nous observons. Par exemple : le genre masculin ou féminin, être chrétien, musulman ou traditionnaliste, être de l'ethnie Bamiléké, Bété, Haoussa, Maka, etc.

• L'échelle ordinale

S'agissant de l'échelle ordinale, celle permet de classer et de ranger selon un certain nombre de critères les individus, les objets ou les situations selon un ensemble d'éléments homogènes tel que l'on puisse classer de l'un à l'autre de manière continue. Des élèves de la classe de la terminale ameublement-ébénisterie (AMEB) peuvent être classés en faibles, moyens, et forts. Les performances des élèves peuvent classées selon le taux de réussite scolaire bas, moyen ou élevé. L'observation des élèves peut être classée comme insuffisante, passable, bien ou très bien. Dans chacun de ces exemples sus-cités, les élèves d'une classe sont tous considérés équivalents, mais ceux-ci appartiennent à une classe précise qui peut être appréciés être faibles ou forts que ceux d'une autre classe. Prenons comme exemple le cas d'un élève dont les notes se sont clairement accrues dans une salle de classe propice qu'à un autre élève dont les notes se sont légèrement accrues pas propice. Cependant, il est impossible de déduire que la différence entre les élèves d'une salle de classe et ceux des élèves d'une classe avoisinante soit

équivalente à celle des élèves de cette classe. En effet, le taux de réussite d'amélioration de la performance entre non-accru et accru n'est certainement pas le même que celui entre accru et résolument accru.

La conséquence que l'on peut déduire ici est que si une série de classe est considérée plus fine et réalisée pour plus de groupes possibles, ces groupes seront donc ordonnés de la même façon. L'intérêt de l'utilisation des nombres attribués aux données ordinales est de classer (ordonner) les annotations à partir des plus faibles jusqu'aux plus fortes, d'où l'expression « ordinale ».

- **L'échelle d'intervalles**

Parlant de l'échelle d'intervalles celle-ci est plus perfectionnée que l'échelle nominale ou ordinale dans la mesure où cette échelle a la capacité d'ordonner les mesures. Bien plus, elle permet de donner la distance entre deux (02) mesures ou que celle-ci est en quelque sorte connue. Ainsi la distance entre un effectif de 15 et un effectif de 35 est équivalente à la distance entre un effectif de 35 et un effectif de 55. Par exemple pour un effectif des élèves dans une classe, la différence de l'effectif entre une salle de 15 et 35 élèves est équivalente à celle d'une classe de 35 et 55 élèves. Pour mieux le faire, il convient d'utiliser une unité de distance et un point zéro. Ce procédé du choix des deux (02) paramètres est simplement irrégulier. À la différence de nominale et ordinale, l'on peut considérer l'échelle d'intervalles comme étant une échelle quantitative.

- ❖ **L'échelle de rapports**

La plus élevée des échelles de mesure n'est autre que l'échelle de rapports. L'intérêt de cette dernière se reconnaît par le fait que celle-ci permet de déterminer l'égalité des rapports y comprise l'égalité des intervalles. L'une des caractéristiques fondamentales de l'échelle de rapports est que la mesure dispose d'un vrai point zéro (0), ce qui traduit l'absence de la chose que l'on souhaite mesurer. La hauteur, la vitesse, la superficie, le volume, le poids, etc. peuvent ainsi être des exemples de ce type d'échelle. L'on voit donc que ces échelles ne possèdent pas que des propriétés des échelles précédentes, mais surtout elles ont cette spécificité de parler de rapports. On peut ainsi parler du volume des horaires de cours, une durée de 02 heures est deux fois plus longues qu'une durée d'une heure.

❖ Le rôle des échelles de mesure

Le rôle des échelles de mesure est important dans ce sens où les échelles n'imposent pas au chercheur le choix des méthodes statistiques pour le traitement et l'analyse des données. La validité de recherche dépend donc en grande partie des techniques utilisées pour analyser les objets, les entités ou événements en forme de données recueillies sur le terrain. La difficulté qui se pose ici est celle d'interpréter les résultats d'un certain type de manipulation statistique parce qu'il s'agit de rendre plus explicites certains aspects sous-jacents et implicites du message. À ce niveau, il convient de se demander si les résultats bruts obtenus lors des entretiens par exemple sont forcément liés de manière pertinente aux objets et événements dont il en est question. Il n'est plus nécessaire ici d'examiner le problème de manière statistique, mais de façon méthodologique. Prenons un exemple de cas, si une étude est effectuée à l'aide d'un guide de questionnaire pour évaluer le niveau de motivation des élèves titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo, aucune technique statistique ne peut conclure de manière notoire sur le fait qu'un groupe d'élèves en ait nécessairement obtenu une bonne insertion professionnelle qu'un autre parlant de motivation. En d'autres termes, se réjouir du fait que le guide de questionnaire fournisse une échelle de rapports des degrés de motivation (60 % est deux fois plus élevé qu'un niveau de motivation de 30 %), ceci perdrait le chercheur de vue sur le fait que notre but était la mesure du niveau de motivation, qui peut ne pas augmenter proportionnellement à l'insertion professionnelle des élèves. Nous pensons donc que nos tests statistiques ne peuvent s'appliquer qu'aux données recueillies. La validité des informations recueillies est relative aux objets ou événements que nous désirons évaluer ; ceci dépend donc essentiellement des connaissances de ces entités ou de ces événements et non pas de l'échelle de mesure. C'est à ce niveau que le chercheur fait recours aux connaissances pédagogiques de ses curricula.

Nous avons soumis nos données à une analyse de contenu.

VI. 2. ANALYSE DE CONTENU

L'analyse de contenu est

Un ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par les procédures systématiques et objectives de description du contenu des messages, à obtenir des indicateurs (quantitatifs ou non) permettant l'inférence de

connaissances relatives aux conditions de produit/réception (variables inférées) des messages. (Quivy & Campenhoudt, 1997)⁹⁴

Les hypothèses de recherche ont été soumises à plusieurs analyses : l'analyse descriptive, l'analyse inférentielle et à l'analyse thématique. Les analyses inférentielle, descriptive et thématique sont élaborées à la suite des affirmations des personnes ressources et du recueil des données documentaires et secondaires.

VI. 2.1. Analyse descriptive

L'analyse descriptive est celle qui décrit un ensemble de données. Dans le cadre de notre recherche, nous avons utilisé les méthodes de la statistique descriptive pour organiser, résumer et présenter les valeurs des données recueillies. Les données collectées ont été résumées sous forme de pourcentages ; pour que nous puissions les regrouper sous forme de valeurs moyennes de dispersion et des valeurs pour les informations que nous avons compté. L'analyse descriptive nous a également permis de ressortir les données recueillies sur des tableaux et sur des graphiques. C'est ainsi que le dépouillement des données collectées s'est fait à l'aide des logiciels informatiques « SPSS (statistical package for social sciences) 17.0 » et « Excel 2016 ».

On obtient les pourcentages en appliquant la formule :

$$P = n_i \times 100 / N$$

P : Moyenne en pourcentage

n_i : Taille de l'échantillon

N : Taille de la population

VI. 2.2. Analyse inférentielle

L'analyse inférentielle est un processus qui consiste à utiliser les méthodes dérivées de la théorie des probabilités pour tirer des conclusions sur une population à partir de l'étude d'une partie des entités (échantillon) de cette population. Elle est plus réelle et vraie. Cette analyse renvoie donc à l'estimation statistique dont la formule s'écrit :

⁹⁴ *Ibidem.*

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

$\sum x$: Somme des valeurs de la variable étudiée

N : Nombre de sujets

μ : Moyenne d'une série

VI. 2.3. Grille d'analyse thématique

De manière concrète, il s'est agi d'utiliser une grille d'analyse thématique. Celle-ci consiste à analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Par conséquent, cette grille permet le découpage des informations obtenues afin d'en faire ressortir des données utiles à la recherche. La grille d'analyse thématique contient dans son ensemble des centres d'intérêts, des modalités, des codes et un répertoire d'observations. Les objectifs d'une grille d'analyse thématique visent à circonscrire, à grouper, à simplifier pour ensuite, réaliser des calculs qualitatifs et quantitatifs selon le code utilisé.

Les modalités sont appliquées dans le but d'établir l'importance ou le niveau d'occurrence d'un mot ou d'une série de mots : nous utilisons comme éléments de modalités : « Très Grands », « Assez Grands » et « Pas du Tout Grands ». Les observations des dites modalités sont symbolisées comme suit : 0, -, +, ±.

« 0 » signifie que le mot ou l'ensemble de mots est absent du discours. En d'autres termes, ça signifie que les indicateurs appartenant à un mot ou à une série de mots n'ont pas été évoqués dans les discours du locuteur.

« - » on peut également représenter ce symbole par le chiffre « 1 ». Ceci signifie que le mot apparaît rarement ou alors il s'agit d'une faible révélation des mots ou d'un ensemble de mots lors du discours du locuteur. Ce mot a peut-être été utilisé une fois lors de l'entretien.

« + » peut également être par le chiffre « 2 ». Ceci signifie que le mot ou la catégorie de mots a été utilisé plus d'une fois dans le discours ou que le locuteur revenait toujours sur le mot ou l'ensemble de mots tout au long de l'entretien.

« ± » ou « 3 » : en d'autres termes ça signifie que le mot ou l'ensemble de mots revient de manière imperceptible. C'est une façon dont le locuteur voudrait que le chercheur révèle le vrai sens du mot ou l'ensemble de mots.

Les codes attribués aux variables de l'hypothèse générale sont « **A** » correspondant à la variable indépendante et « **B** » correspondant à la variable dépendante. Les codes A₁, A₂ et A₃ sont attribués aux différentes variables des hypothèses de recherche B₁, B₂ et B₃ aux différents indicateurs de ces variables.

Cet outil de traitement de données, nous permet de mieux déceler la démarche employée dans le traitement de nos données qualitatives.

VI. 2.4. Test de Khi-deux (X²)

Il est utilisé pour vérifier si la liaison entre la variable dépendante et la variable indépendante est significative. Après le dépouillement des données, on obtient selon les modalités, les fréquences observées (fo), ensuite on calcule les fréquences théoriques (fe) dans le tableau de contingence. C'est sur la base de ces fréquences qu'on calcule donc le Khi-deux (X²) dont la formule s'écrit comme suit :

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

∑ = Somme
fo = fréquence observée
fe = fréquence théorique

Et dont la formule de fréquence théorique est :

$$fe = \frac{Tc \times Tl}{N}$$

Tc = effectif total dans la colonne du tableau de contingence
Tl = effectif total dans la ligne du tableau de contingence
N = effectif total de l'échantillon
X² = Khi-deux

- Conditions d'application du test de khi-deux
 - Le cas où le degré de liberté (ddl) du tableau est supérieur à 1 ; on applique le test de khi-deux, aucune case du tableau ne doit avoir un effectif théorique inférieur à 1 et que 20 % au plus des cases du tableau ne doivent avoir des effectifs théoriques inférieurs à 5.
 - Le cas où le nombre de degré de liberté (ddl) du tableau de contingence est égal à 1. Au cas où les effectifs sont inférieurs à 5, on effectue donc la correction de continuité de Yates. Sa formule s'écrit comme suit :

$$X^2_{\text{corrigé}} = \sum \frac{(fo - fe - 0,5)^2}{fe}$$

- Étapes de vérification des hypothèses par le test du khi-deux

La vérification des hypothèses par le test du Khi-deux comprend sept (07) étapes :

- Étape 1 : formulation des hypothèses statistiques

Pour passer à la vérification des hypothèses à partir de Khi-deux, on formule deux (02) types d'hypothèses : l'hypothèse nulle (H_0) et l'hypothèse alternative (H_a). L'hypothèse nulle (H_0) ; qui signifie qu'il n'y a pas de lien significatif entre la variable indépendante et la variable dépendante. L'hypothèse alternative (H_a) veut dire qu'il existe un lien significatif entre la variable indépendante et la variable dépendante.

- Étape 2 : détermination du seuil de signification. Le seuil de signification (α) a pour but de déterminer la marge d'erreur tolérée. Cette marge d'erreur en sciences sociales est généralement de 5 % soit 0,05. Dans notre travail de recherche, nous avons choisi comme seuil de signification 0,05.
- Étape 3 : calcul du khi-deux (X^2) et détermination du degré de liberté
On procède ici au calcul de khi-deux. Le Khi-deux calcul (X^2_{cal}), on le compare au Khi théorique (X^2_{lu}) qui apparaît dans le tableau à un seuil de signification fixé (d) et un degré de liberté déterminé (ddl) égale à $(nc-1)(nl-1)$ avec nc = nombre de colonnes et nl = nombre de lignes dans le tableau.
- Étape 4 : détermination de la valeur du khi-deux lu (X^2_{lu})

La valeur du X^2_{lu} s'obtient par la formule suivante :

$$ddl = (l - 1) (c - 1)$$

l = nombre de lignes

c = nombre de colonnes

- Étape 5 : énonciation de la règle de décision

Les principes du test de Khi-deux sont :

- Lorsque $X^2 \text{ cal} > X^2 \text{ lu}$, l'hypothèse nulle (H_0) est rejetée et l'hypothèse alternative est acceptée. L'on dira donc qu'il existe un lien statistique significatif entre la variable indépendante et la variable dépendante.
- Lorsque $X^2 \text{ cal} < X^2 \text{ lu}$, l'hypothèse nulle (H_0) est confirmée et l'hypothèse alternative est rejetée. Par conséquent, l'on dira qu'il n'existe pas de lien statistique significatif entre la variable indépendante et variable dépendante.
- Étape 6 : calcul du coefficient de contingence
Après avoir calculé le khi-deux (X^2), on établit l'existence ou non de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante. Pour connaître si la relation est forte, modérée ou faible, on calcule le coefficient de contingence dont la formule est :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2 c}{X^2 c + N}}$$

$X^2 =$ Khi deux calculé

$N =$ effectif total

$cc =$ coefficient de contingence

Les valeurs du Coefficient de contingence sont interprétées de manière suivante :

- Entre 0 et 0,10 la liaison nulle ou très faible ;
- Entre 0,11 et 0,20 la liaison faible ;
- Entre 0,21 et 0,30 la liaison moyenne ;
- Entre 0,31 et 0,40 la liaison forte ;
- Entre 0,41 et 1 la liaison très forte.

➤ Étape 7 : décision

Le chercheur est amené ici à se déclarer soit en acceptant l'hypothèse alternative (H_a), et en rejetant l'hypothèse nulle (H_0) en cas de liaison entre les variables de l'étude ; soit donc de retenir l'hypothèse nulle (H_0) en rejetant l'hypothèse alternative (H_a) lorsque les variables sont indépendantes.

Le traitement des données quantitatives a été caractérisé et analysé à l'aide des logiciels SPSS (statistical package for social sciences) version 17. 0 et Excel version 2016.

Le traitement des données qualitatives à lui a été examiné et ausculté par des grilles d'analyse thématique.

Dans le cadre de l'analyse thématique issue des entretiens avec les responsables d'entreprise d'ameublement-ébénisterie, nous avons dressé des thèmes en fonction des objectifs de recherche. Le contenu de chaque entretien a été scruté par une liste de thèmes contenant des questions bien orientées autour de notre thème. Ce travail a produit vingt (20) grilles d'analyse d'entretiens et une (01) fiche d'analyse ; lesquelles ont permis de faire la comparaison sur les résultats observés avec ceux attendus par les hypothèses de recherche. Ces grilles d'analyse thématique nous ont également permis de faire des interprétations en vue d'élaborer des suggestions.

L'analyse des données issue de l'entretien avec le responsable du fond national de l'emploi (FNE) a permis de décrire les résultats et de faire des interprétations.

Les hypothèses de recherche ont été soumises à une vérification à l'aide des analyses descriptive et inférentielle. En d'autres termes, nos hypothèses de recherche ont été soumises par le calcul des pourcentages, des fréquences absolues et relatives et, du test du khi-deux.

VI. 3. RELATION ENTRE LA THÈSE ET LE TERRAIN ET, LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

VI.3.1. Relation entre la thèse et le terrain

La visée de notre travail de recherche est d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Notre problématique est orientée sur le renforcement du dispositif pédagogique et l'élargissement de la collaboration entre l'école et les entreprises industrielles. Tout ceci s'inscrit dans le but d'une optimisation plus accrue de la productivité pédagogique et de la stricte observance des normes docimologiques en vue de garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves.

La thèse et le terrain sont axés sur l'étude de l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois, dont la population cible est constituée des titulaires du baccalauréat technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). Mbalmayo est notre zone d'étude et le champ d'expérimentation de notre thèse, la thèse elle-même est le laboratoire de recherche pour notre chantier.

VI. 3.2. Difficultés rencontrées

Au cours de notre travail de recherche, nous avons connu de nombreuses difficultés. Nous avons commencé cet essai scientifique en administrant des tests pilotes, nous y testions au-même moment deux (02) guides de questionnaires et deux (02) guides d'entretien semi-directif. Il n'était pas facile de regrouper les enseignants au sein de l'établissement. Cette situation nous a conduit à rencontrer les enseignants de manière individuelle selon leur disponibilité.

La crainte de certains interlocuteurs à répondre au questionnaire prétextant croire à une sorte d'audit interne, tant bien que nous leurs garantissons l'anonymat et la confidentialité.

Nous avons également rencontré de nombreux problèmes auprès des entreprises puisque certains responsables pensaient faire face à un contrôleur. Pour faire face à ce problème, nous avons dû remplacer certains responsables d'entreprise par d'autres.

La difficulté d'administrer le guide de questionnaire à l'effectif escompté des titulaires du baccalauréat technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo, il fallait utiliser certains enquêtés pour nous permettre d'entrer en contact avec d'autres ; l'absence d'une base de données sur les statistiques du marché du bois dans la ville de Mbalmayo. Le coût élevé des travaux de recherche, si nous avions suffisamment eu des moyens financiers et matériels, nous aurions dû élargir nos enquêtes dans les six (06) arrondissements que compte le département du Nyong et So'o.

Au terme de ce chapitre structuré autour des outils de traitement des données, de l'analyse de contenu, de la relation de la thèse avec le terrain et des difficultés rencontrées du terrain, il nous est permis de procéder à l'opérationnalisation de notre travail de recherche.

TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE

Cette partie est axée autour de trois (03) chapitres : le chapitre VII présentera la description, l'analyse des résultats de l'enquête et la comparaison des résultats. Notre chapitre VIII présentera les interprétations des résultats, le chapitre IX quant à lui sera consacré aux suggestions.

**CHAPITRE VII : DESCRIPTION, ANALYSE DES RÉSULTATS DE
L'ENQUÊTE ET COMPARAISON DES RÉSULTATS.**

Ce chapitre porte sur la présentation des résultats des enquêtes et des recherches. Il s'agit de présenter de manière détaillée, l'ensemble des résultats que nous avons obtenus après la collecte de données. Il s'articule autour de trois (03) grands points : la description des résultats, l'analyse des résultats de l'enquête et, la comparaison des résultats observés avec les résultats attendus par hypothèse et l'examen des écarts.

VII.1. DESCRIPTION DES RÉSULTATS

L'état de la question dont nous avons constitué ; nous a permis de mieux délimiter notre étude de recherche. Il nous a également permis de recourir au cadre juridique du système éducatif camerounais, de la fiscalité forestière à travers des textes. Les résultats de notre recherche documentaire nous ont permis de ressortir l'adéquation formation/emploi de l'enseignement secondaire technique industriel liée à l'insertion professionnelle des élèves.

Les ouvrages que nous avons utilisés, reviennent pour la plupart sur les pratiques de la question de formation ou d'employabilité susceptibles d'améliorer l'insertion socioprofessionnelle dans le secteur du bois. D'autres permettent de démontrer que la qualité de la formation, la situation du marché du travail et de la formation en alternance ont une influence significative sur l'insertion professionnelle.

VII. 1.1. Résultats de l'enquête quantitative auprès des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

VII.1.1.1. Données sur l'identification des répondants

La technique d'échantillonnage est une stratégie de type aléatoire. Cette technique consiste à tirer les individus au hasard mais les plus aptes à donner des informations pertinentes pour la recherche.

Dans le cadre de notre étude, nous avons pu interviewer soixante (60) titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon le genre

Genre	Effectifs	Pourcentages (%)
Masculin	60	100
Féminin	00	00
Total	60	100

Le tableau ci-dessus portant sur le genre indique que cet échantillon est essentiellement masculin. Cette réalisation permet de comprendre que la pratique du métier d'ameublement-ébénisterie (AMEB) dans la localité est une profession réservée uniquement aux hommes. En d'autres termes, il s'agit d'un secteur d'activités qui n'attirent pas trop les femmes.

Tableau 8 : Répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion

Promotion	Effectifs	Pourcentages (%)
2018-2019	40	67
2019-2020	20	33
Total	60	100

Le tableau ci-dessus portant sur la répartition de l'échantillon des bacheliers par promotion présente un pourcentage élevé de 67 % des diplômés de l'année scolaire 2018-2019 et d'un faible pourcentage dont 33 % des diplômés de l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 9 : Répartition des répondants selon le diplôme de base au lycée

Diplôme de base	Effectifs	Pourcentages (%)
Cep	06	10
Bepc/Cap	48	80
Probatoire	06	10
Autres	00	00
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous révèle que 10 % des enquêtés sont entrés avec le diplôme de Cep, 80 % avec celui du Cap/Bepc et 10 % avec le Probatoire.

VII. 1.1.2. Qualité de la formation

a) Motivations vous ayant conduit à la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

Tableau 10 : Motivations ayant conduit au choix de la spécialité

Motivations	Effectifs	Pourcentages (%)
Amour pour la spécialité	25	42
Conseil(s) extérieur(s)	05	08
Ouverture au marché de l'emploi	24	40
Choix par défaut	06	10
Total	60	100

Au regard de la distribution du tableau 10, il ressort que le grand pourcentage des motivations ayant conduit les enquêtés au choix pour la spécialité revient à l'« amour pour la spécialité » dont le taux est de 42 % et, 40 % pour ce qui en est des motivations liées à l'ouverture au marché de l'emploi. Le choix par défaut représente un taux de 10 %, le reste des motivations revient donc au conseil(s) extérieur(s) dont 08 %.

b. Système d'évaluation de spécialité

Tableau 11 : Enseignements généraux

Enseignements généraux	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	00	00
Insuffisants	00	00
Suffisants	48	80
Très suffisants	12	20
Total	60	100

Au regard de la distribution du tableau 11, il ressort que le système d'évaluation pour les enseignements généraux est suffisant soit 80 % des avis, 20 % pour les avis « très suffisants ». Les avis « insuffisants » et « Très insuffisants » ont chacun un pourcentage de zéro.

Tableau 12 : Modules des compétences générales

Modules des compétences générales	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	06	10
Insuffisants	36	60
Suffisants	12	20
Très suffisants	06	10
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous révèle que 60 % des enquêtés ont des opinions insatisfaisantes sur le système d'évaluation mettant en évidence les modules des compétences générales et 10 % d'opinions très insatisfaisantes. 20 % d'opinions satisfaisantes sur l'appréciation des modules des compétences générales et le reste d'opinions satisfaisantes est de 10 %.

Tableau 13 : Modules des compétences particulières

Modules des compétences particulières	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	36	60
Insuffisants	12	20
Suffisants	06	10
Très suffisants	06	10
Total	60	100

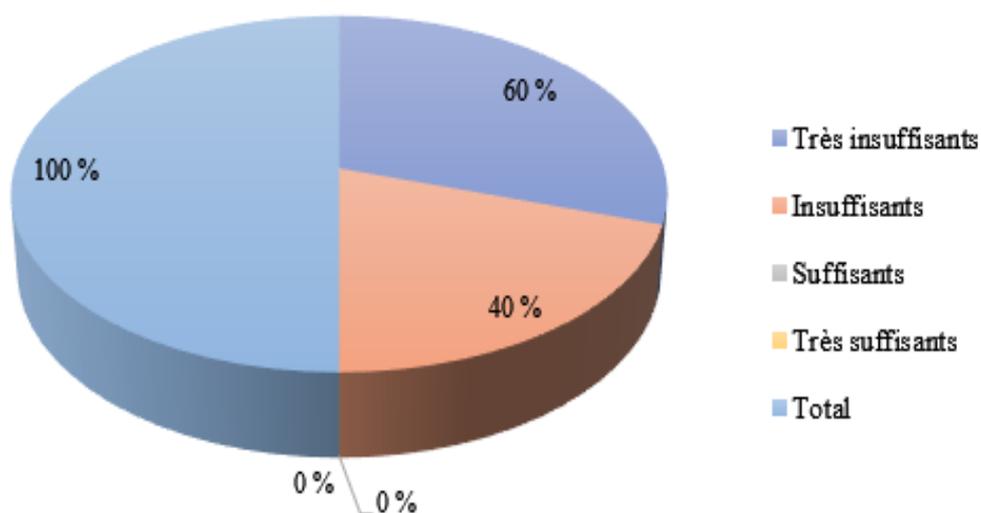
La lecture de ce tableau nous révèle que 60 % des enquêtés ont des opinions très insatisfaisantes sur le système d'évaluation mettant en évidence les modules des compétences particulières et 20 % d'opinions insatisfaisantes. 10 % d'opinions satisfaisantes sur l'appréciation des modules des compétences particulières et le reste d'opinions très satisfaisantes est de 10 %.

Tableau 14 : Modules complémentaires

Modules complémentaires	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	00	00
Insuffisants	00	00
Suffisants	36	60
Très suffisants	24	40
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous montre que 60 % des enquêtés ont des opinions satisfaisantes sur le système d'évaluation mettant en évidence les modules complémentaires et 40 % d'opinions satisfaisantes.

Figure 21 : Système d'évaluation de la formation en milieu professionnel



Au regard de la distribution de la figure 21, il ressort que le système d'évaluation de la formation en milieu professionnel est très insuffisant soit 60 % des avis et insuffisant soit 40 %.

c. Durée de la formation

Tableau 15 : Gestion du temps de formation au lycée

Charge horaire pour la formation au lycée	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisante	00	00
Insuffisante	00	00
Suffisante	24	40
Très suffisante	36	60
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous révèle que 60 % des répondants pensent que la charge horaire pour la formation au lycée est très insuffisante et 40 % disent qu'elle est plutôt insuffisante.

Tableau 16 : Gestion du temps de formation en milieu professionnel

Charge horaire pour la formation en milieu professionnel	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisante	24	40
Insuffisante	24	40
Suffisante	12	20
Très suffisante	00	00
Total	60	100

Ce tableau révèle que la charge horaire pour la formation en milieu professionnel est très insuffisante soit un taux de 40 % et insuffisante dont 40 % d'opinions. Les opinions sur la « suffisance » sont estimées à 20 %.

d. Outils de formation

Tableau 17 : Infrastructures et équipements de la formation

Infrastructures et équipements	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	36	60
Insuffisants	12	20
Suffisants	12	20
Très suffisants	00	00
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous révèle que 60 % des répondants pensent que les infrastructures et les équipements pédagogiques sont très insuffisants, 20 % disent insuffisants les infrastructures et les équipements de la formation, les autres 20 % pensent que les infrastructures et les équipements pédagogiques sont suffisants.

Tableau 18 : Outils d'accompagnement à la formation professionnelle

Outils d'accompagnement à la formation professionnelle	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	06	10
Insuffisants	30	50
Suffisants	24	40
Très suffisants	00	00
Total	60	100

La lecture de ce tableau nous révèle que 10 % des répondants pensent que les outils d'accompagnement de la formation en entreprise sont très insuffisants, 50 % disent que ceux-ci sont insuffisants, 40 % des répondants disent que les outils d'accompagnement de la formation en entreprise sont suffisants.

VII. 1.1.3. Situation du marché du travail.

a. Situation actuelle des répondants

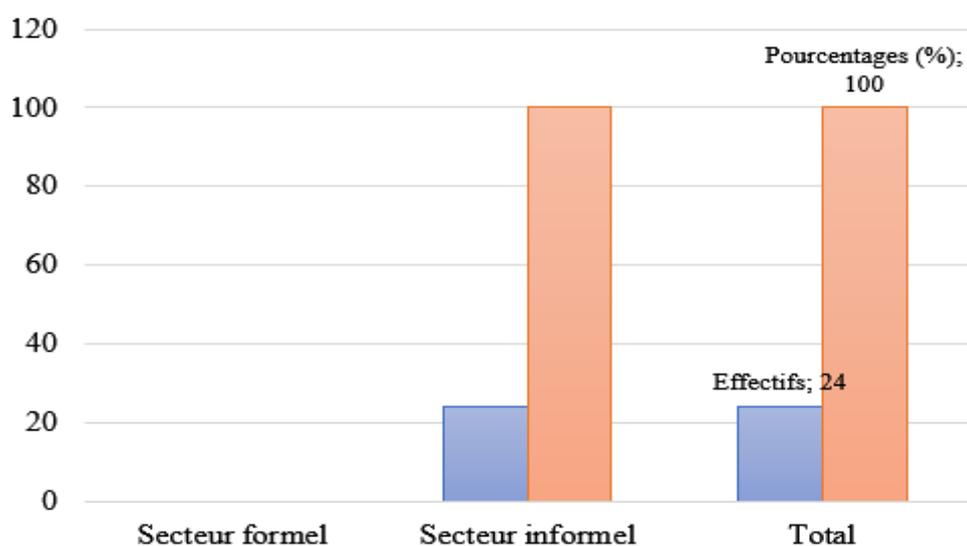
Tableau 19 : Situation actuelle des répondants

Situation actuelle	Effectifs	Pourcentages (%)
En études	12	20
En recherche d'emploi	24	40
En activité	24	40
Autres	00	00
Total	60	100

De ce tableau, il apparaît que 20 % de nos répondants sont en études et 40 % seulement en activité et 40 % en recherche d'emploi

b. Secteurs d'activités

Figure 22 : Représentation des secteurs d'activités



De ce graphique, il apparaît que 100 % de nos répondants en activité appartiennent au secteur informel.

c. Temps mis pour trouver du travail

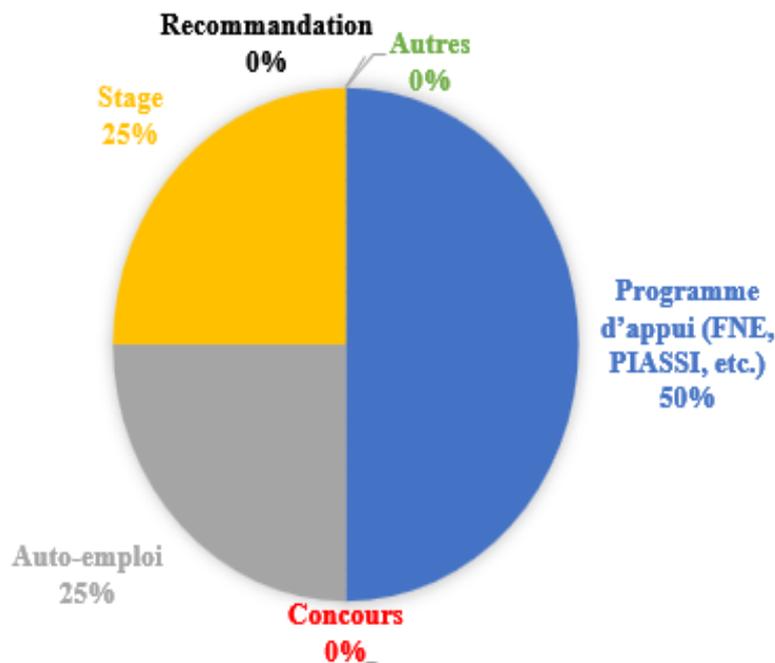
Tableau 20 : Temps mis à la recherche du travail

Temps mis pour trouver du travail	Effectifs	Pourcentages (%)
[0-01 ans]	00	00
[01-02 ans]	24	100
Total	24	100

Ce tableau révèle que 100 % de nos répondants en activité ont trouvé du travail entre 01 et 02 ans.

d. Mode d'insertion des répondants sur le marché du travail

Figure 23 : Mode d'insertion des répondants sur le marché du travail



Au regard de ce graphique, qui présente les résultats du mode d'insertion des répondants, il ressort que :

- 50 % des répondants ont obtenu un travail à travers un programme d'appui ;
- 25 % des enquêtés ont été insérés sur le marché de l'emploi à l'issue d'un concours ;
- 25 % des répondants ont réussi à insérer le marché de l'emploi à travers l'auto-emploi.

e. Différents métiers du bois

Tableau 21 : Métiers du bois

Secteurs d'activités	Effectifs	Pourcentages (%)
Métier du bois d'œuvre industrielle	06	25
Métier du bois d'énergie	00	00
Métier du sciage artisanal du bois (AMEB)	18	75
Total	24	100

Il ressort de ce tableau que 25 % de nos répondants exercent dans le métier du bois d'œuvre industrielle et 75 % exercent dans le métier du sciage artisanal du bois plus précisément dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

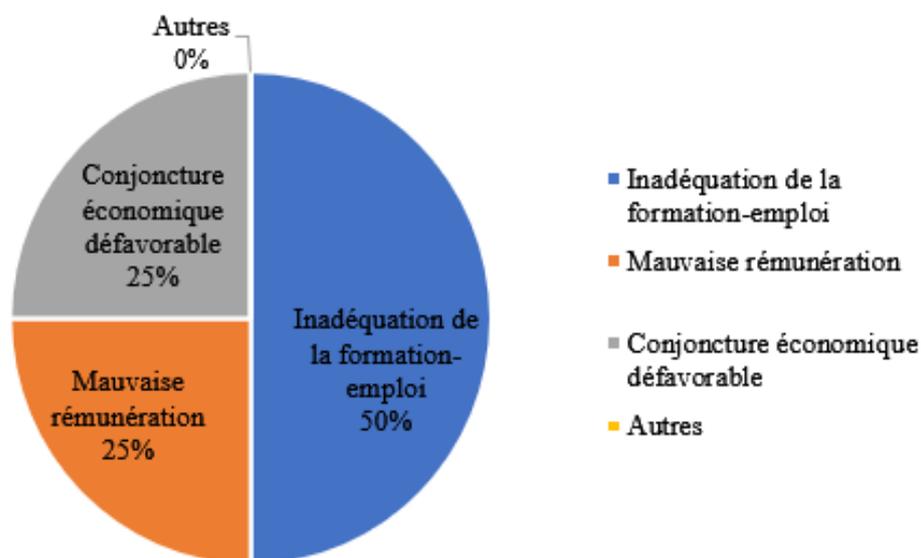
f. Exigences des employeurs sur le marché du travail

Tous les répondants soient 100 % ont formulé des critères d'exigences qui se rapprochent de :

- L'expérience professionnelle ;
- Le diplôme requis ;
- L'aptitude à être physiquement et mentalement en santé pour l'exercice du travail.

g. Difficultés rencontrées dans les secteurs d'activités

Figure 24 : Difficultés rencontrées dans les secteurs d'activités



Il ressort de ce graphique que 50 % des difficultés rencontrées dans les secteurs d'activités sont dues à l'inadéquation de la formation-emploi ; 25 % sont dues à la mauvaise rémunération et 25 % autres difficultés proviennent de la conjoncture économique défavorable.

VII. 1.1.4. Formation en apprentissage des élèves.

a. Appréciation de la formation école-entreprise

Tableau 22 : Appréciation de la formation école-entreprise

Appréciation de la formation école-entreprise	Effectifs	Pourcentages (%)
Mal	00	00
Bien	60	100
Je ne sais pas	00	00
Total	60	100

Au regard de ce tableau, il ressort que 100 % des répondants trouvent bien la formation école-entreprise.

b. Apports de la formation en apprentissage

Tableau 23 : Apports de la formation en apprentissage des élèves

Apports de la formation en apprentissage	Effectifs	Pourcentages (%)
Sortir du système éducatif	06	10
Acquérir l'esprit d'entreprise	24	40
Avoir l'expérience professionnelle	24	40
S'insérer sur le marché du travail	06	10
Total	60	100

Au regard de ce tableau, qui porte sur les apports de formation en apprentissage des élèves dans l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun, il ressort que :

- 10 % des répondants pensent que ce mode facilite la sortie du système éducatif ;
- 40 % des enquêtés disent que le mode de formation par alternance peut contribuer à acquérir l'esprit d'entreprise ;
- 40 % sont en faveur de l'idée selon laquelle, le mode de formation par alternance permet d'avoir l'expérience professionnelle ;

- 10 % des répondants disent que le mode de formation en entreprise permet de s'insérer sur le marché du travail.

c. Contribution de la formation en apprentissage à faciliter l'insertion professionnelle

Tableau 24 : Contribution de la formation en apprentissage à faciliter l'insertion professionnelle

Contribution de la formation en apprentissage à faciliter l'insertion professionnelle	Effectifs	Pourcentages (%)
Oui	60	100
Non	00	00
Total	60	100

Au regard de ce tableau, il ressort que 100 % des répondants trouvent que la formation en apprentissage des élèves puisse contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

d. Mesures proposées par les titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) pour contribuer à l'insertion professionnelle

Tableau 25 : Mesures proposées par les bacheliers de la spécialité AMEB

Mesures proposées par les bacheliers AMEB	Effectifs	Pourcentages (%)
Intégrer les professionnels des entreprises dans l'élaboration des programmes et contenus scolaires	18	30
Harmoniser les évaluations (école-entreprise)	18	30
Renforcer la collaboration et le partenariat entre l'école et les entreprises	12	20
Accompagner les élèves et les enseignants en milieu professionnel	12	20
Total	60	100

Au regard de ce tableau, qui porte sur les mesures proposées par les titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) pour contribuer à l'insertion professionnelle des élèves, il ressort que :

- 30 % des enquêtés disent qu'il est nécessaire d'intégrer les professionnels des entreprises dans l'élaboration des programmes et contenus scolaires ;
- 30 % sont en faveur de l'idée selon laquelle l'harmonisation des évaluations (école-entreprise) puisse contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle ;
- 20 % des répondants pensent que le renforcement de la collaboration et du partenariat entre l'école et les entreprises puissent contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves ;
- 20 % des titulaires du baccalauréat technique AMEB (ameublement-ébénisterie) déclarent qu'il est nécessaire d'accompagner les élèves et les enseignants en milieu professionnel afin de contribuer à la réussite de leur insertion professionnelle.

VII. 1.2. Résultats de l'enquête quantitative auprès des enseignants de la spécialité AMEB du lycée technique de Mbalmayo.

VII.1.2.1. Identification de l'échantillon

Notre échantillon est constitué de seize (16) enseignants.

a. Répartition des enquêtés selon le genre

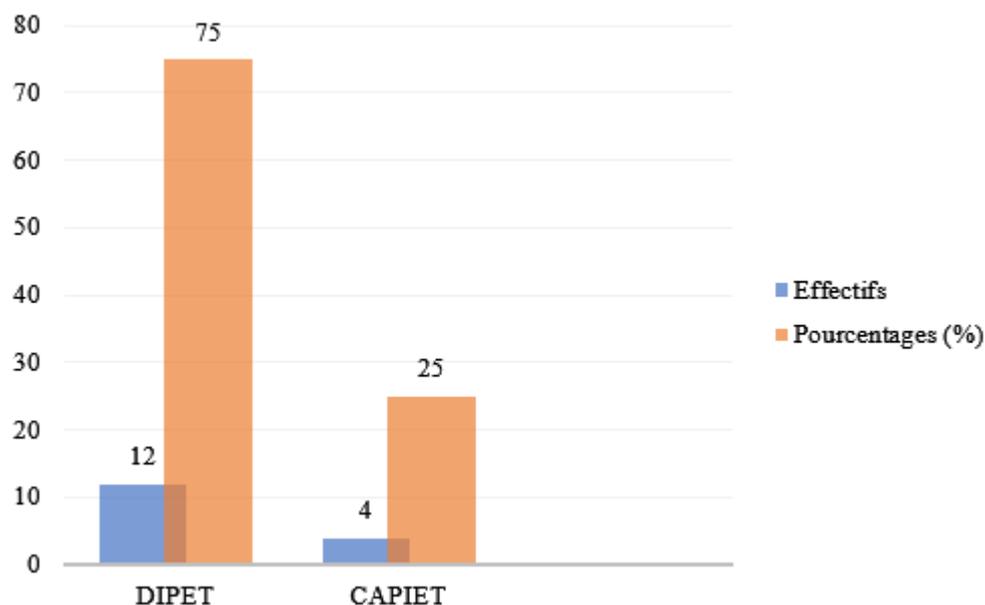
Tableau 26 : Répartition des enquêtés selon le genre

Genre	Effectifs	Pourcentages (%)
Masculin	16	100
Féminin	00	00
Total	16	100

Les enseignants qui enseignent dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sont essentiellement du genre masculin.

b. Répartition des enquêtés selon le diplôme

Figure 25 : Répartition des enquêtés selon le diplôme



Ce graphique nous révèle que notre sous-population d'étude est constituée de douze (12) enseignants ayant un diplôme de professeur de l'enseignement technique (DIPET) et de quatre (04) enseignants ayant un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique (CAPIET).

c. Ancienneté des répondants au lycée technique de Mbalmayo

Tableau 27 : Ancienneté des répondants au lycée technique de Mbalmayo

Ancienneté des répondants au lycée technique de Mbalmayo	Effectifs	Pourcentages (%)
]1-3 ans]	12	75
[3-6 ans]	04	25
[6-9 ans]	00	00
[9-12 ans [00	00
Total	16	100

Au regard de la distribution du tableau 27, il ressort que le grand pourcentage de l'ancienneté des enseignants au lycée technique de Mbalmayo est de 75 % pour l'intervalle]1-3 ans], le reste des 25 % est compris dans l'intervalle [3-6 ans].

VII.1.2.2. Adéquation formation-emploi

a. Recommandation des élèves en entreprise

Tableau 28 : Recommandation des élèves à effectuer des stages en entreprise.

<i>Réponses</i>		<i>DIPLÔMES</i>		<i>Total</i>
		DIPET	CAPIET	
<i>Oui</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100
<i>Non</i>	Effectifs	00	00	00
	Pourcentages (%)	00	00	00
<i>Total</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100

Tous les enseignants ont déjà eu à recommander les élèves effectuer des stages en entreprise.

b. Activités pédagogiques recommandées

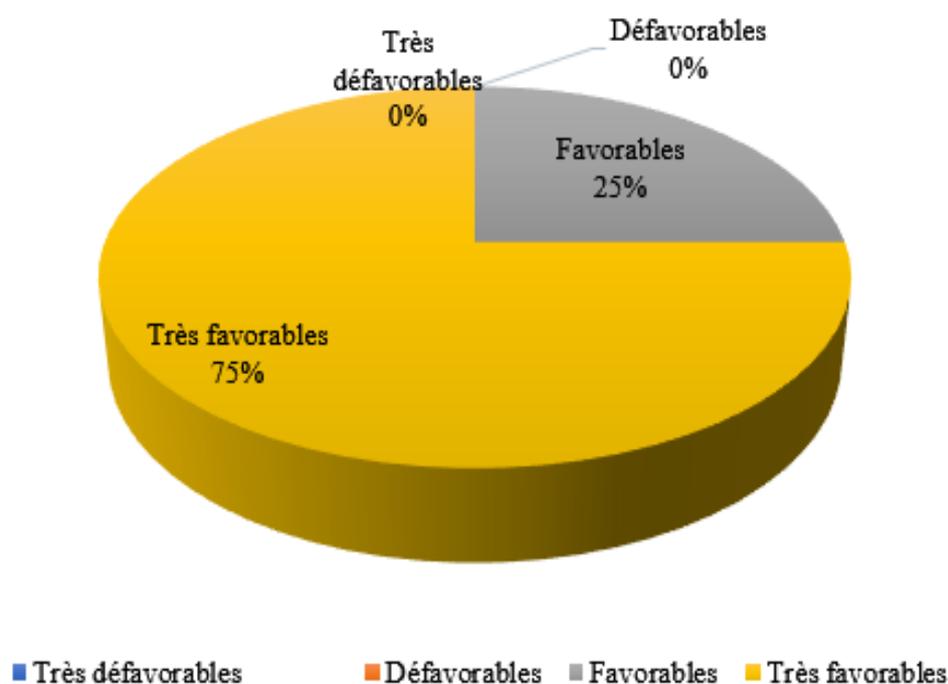
Tableau 29 : Activités pédagogiques recommandées en entreprise

Activités pédagogiques recommandées en entreprise	Effectifs	Pourcentages (%)
Stages	16	100
Enseignements généraux et complémentaires	00	00
Modules des compétences générales	00	00
Modules des compétences particulières	00	00
Total	16	100

De ce tableau, il ressort que les seize (16) enseignants ont déjà tous eu à recommander des élèves réaliser des stages en entreprise.

c. Opinions sur les formations en apprentissage des élèves

Figure 26 : Avis des enseignants sur les formations en apprentissage des élèves



Ce graphique révèle que 75 % des enseignants trouvent très favorables les formations en apprentissage des élèves et 25 % des autres enseignants trouvent favorables que les élèves fassent des formations en alternance.

d. Outils de formation des élèves

Tableau 30 : Outils de formation des élèves

Avis	Effectifs	Pourcentages (%)
Très insuffisants	04	25
Insuffisants	08	50
Suffisants	04	25
Très suffisants	00	10
Total	16	100

De ce tableau, il apparaît que 25 % des enseignants trouvent que les outils d'évaluation des compétences des élèves sont très insuffisants et 50 % quant à eux pensent que les outils sont insuffisants. Le reste des autres 25 % des enseignants de l'échantillon pense que les outils d'évaluation des compétences des élèves sont suffisants.

e. Supervision, coordination ou direction du travail de l'élève en entreprise par l'enseignant.

Tableau 31 : Supervision, coordination ou direction du travail de l'élève en entreprise par l'enseignant.

<i>Réponses</i>		<i>ENSEIGNANTS</i>		<i>Total</i>
		DIPET	CAPIET	
<i>Oui</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100
<i>Non</i>	Effectifs	00	00	00
	Pourcentages (%)	00	00	00
<i>Total</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100

Tous les douze (12) enseignants titulaires d'un diplôme de professeur de l'enseignement technique (DIPET) déclarent avoir supervisé, coordonné ou dirigé le travail de l'élève en entreprise soit un taux de 100 %.

Tous les quatre (04) enseignants titulaires d'un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique (CAPIET) déclarent avoir également supervisé, coordonné ou dirigé les travaux de l'élève en entreprise ; soit un taux de 100 %.

VII.1.2.3. Insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

a. Existence des conventions de partenariat entre le lycée et les entreprises

Tableau 32 : Existence de conventions de partenariat entre l'établissement et les entreprises.

<i>Réponses</i>		<i>ENSEIGNANTS</i>		<i>Total</i>
		DIPET	CAPIET	
<i>Oui</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100
<i>Non</i>	Effectifs	00	00	00
	Pourcentages (%)	00	00	00
<i>Je ne sais pas</i>	Effectifs	00	00	00
	Pourcentages (%)	00	00	00
<i>Total</i>	Effectifs	12	04	16
	Pourcentages (%)	100	100	100

Ce tableau révèle que tous les douze (12) enseignants titulaires d'un diplôme de professeur de l'enseignement technique (DIPET) déclarent l'existence de conventions de partenariat entre l'établissement et les entreprises soit un taux de 100 %.

Tous les quatre (04) enseignants titulaires d'un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique (CAPIET) déclarent également l'existence de conventions de partenariat entre le lycée technique de Mbalmayo et les entreprises soit un taux de 100 %.

b. Contribution des stages dans l'insertion professionnelle

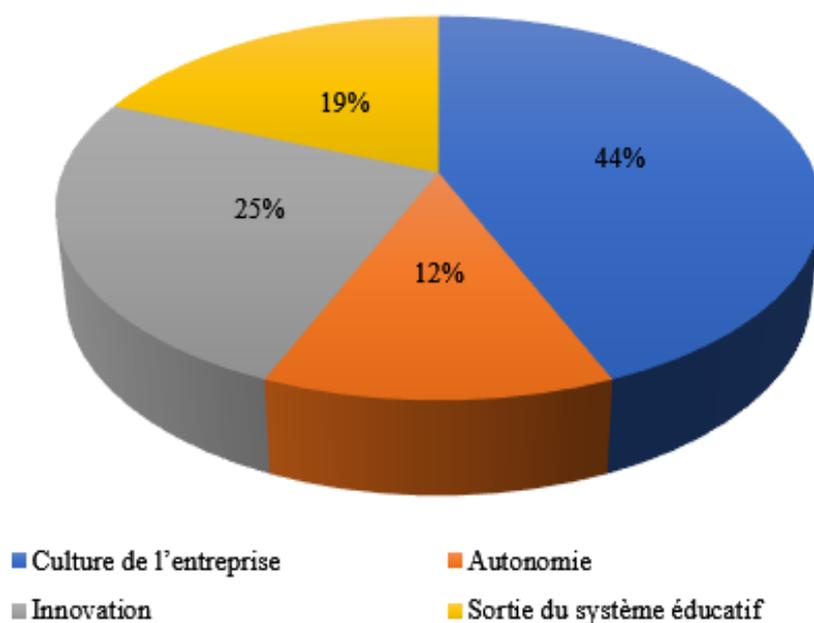
Tableau 33 : Contribution des stages en entreprise dans la facilitation de l'insertion professionnelle des élèves

Pensez-vous que les stages effectués par des élèves en entreprise puissent contribuer à faciliter leur insertion professionnelle ?	Effectifs	Pourcentages (%)
Oui	16	100
Non	00	00
Total	16	100

Ce tableau révèle que 100 % des enseignants de notre échantillon pensent que les stages effectués par les élèves en entreprise puissent contribuer à faciliter leur insertion professionnelle.

c. Acquisitions des compétences par les élèves lors des formations en entreprise.

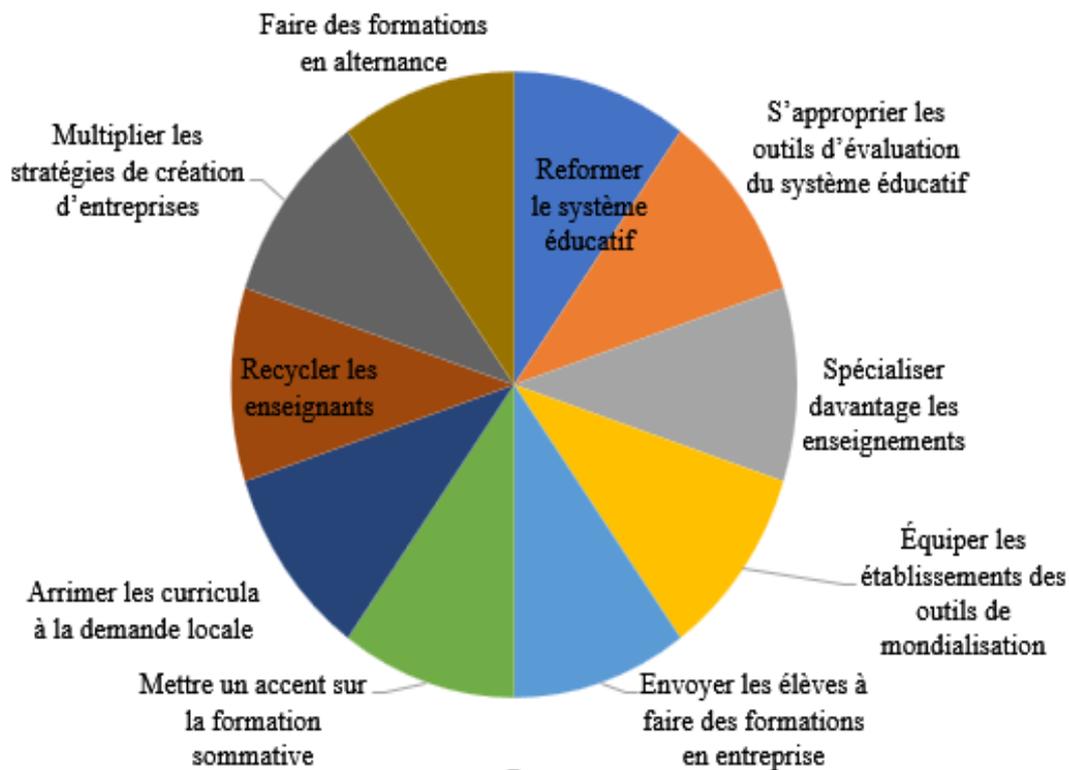
Figure 27 : Acquisitions des compétences par les élèves



Au regard de la répartition de ce graphique, il ressort des avis des enseignants que les stages effectués en entreprise par les élèves permettraient à ceux-ci d'acquérir une culture de l'entreprise à 44 %, d'être autonome à 12 %, d'innover à 25 % et de pouvoir sortir du système éducatif à 19 %.

d. Solutions suggérées par les enseignants pour contribuer à améliorer l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

Figure 28 : Suggestions des enseignants sur l'adéquation formation-emploi en vue de l'insertion professionnelle des élèves



NB : Il s'agit d'une question ouverte*

VII. 1.3. Résultats de l'entretien auprès des responsables d'entreprise.

VII.1.3.1. Identification des enquêtés

Nous nous sommes entretenus avec un échantillon de vingt (20) personnes lors de nos descentes sur le terrain.

Tableau 34 : Échantillon des enquêtés

Responsables	Secteur	Domaines d'activités	Nationalité	Fonction occupée	Type d'entreprise	Âge
Responsable 1	Privé	Bureau d'études	Camerounaise	Chef de service de la formation	PME	45
Responsable 2	Privé	Bureau d'études	Camerounaise	Directeur général	PME	35
Responsable 3	Privé	Bureau d'études	Camerounaise	Chef technique	PME	30
Responsable 4	Privé	Bureau d'études	Camerounaise	Attaché de direction	PME	42
Responsable 5	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	38
Responsable 6	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Directeur Général et chef d'atelier	PME	26
Responsable 7	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	31
Responsable 8	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Responsable du service de vente	PME	28
Responsable 9	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	30
Responsable 10	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Responsable du service commercial	PME	33
Responsable 11	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef de service de la formation	PME	45
Responsable 12	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Directeur général	PME	55

Responsable 13	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef technique	PME	30
Responsable 14	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Attaché de direction	PME	65
Responsable 15	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	48
Responsable 16	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Directeur Général et chef d'atelier	PME	36
Responsable 17	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	34
Responsable 18	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Responsable du service de vente	PME	28
Responsable 19	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Chef d'atelier	PME	32
Responsable 20	Privé	Entreprise de réalisation	Camerounaise	Responsable du service commercial	PME	30

Nous avons un échantillon de vingt (20) responsables appartenant tous au secteur privé. Parlant du domaine d'activités, quatre (04) exercent dans les bureaux d'études et seize (16) dans les entreprises de réalisation. Tous nos enquêtés sont de nationalité camerounaise ; d'aucuns occupent des fonctions telles que : chef de service, directeur général, chef technique en passant par l'attaché de direction. D'autres par contre occupent des fonctions de chef d'atelier, de responsable du service de vente en passant par le responsable du service commercial. Les responsables de ces petites et moyennes entreprises ont un âge compris entre 28 à 65 ans au cours de l'année 2021.

VII.1.3.2. Enquête auprès des responsables des entreprises

Tableau 35 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 1

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		±
	Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		+			
			Assez Grands				-	
			Pas du Tout Grands				-	
	Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands				-	
			Assez Grands			+		
			Pas du Tout Grands				-	
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands			+	
				Assez Grands				-
				Pas du Tout Grands			+	
	Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands				-	
			Assez Grands				-	
			Pas du Tout grands			+		
			Pas du Tout Grands				-	
	S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands				-	
			Assez Grands				-	
Pas du Tout Grands					+			

De cet entretien, il ressort la présence d'éléments très grands pour AA₁ et AA₂, assez grands pour AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 36 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 2

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands				±
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands				±
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout grands				±
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands				±
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Selon l'analyse de l'entretien avec l'enquête n° 2, nous notons la présence d'éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁, assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 37 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 3

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		±
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		

Selon le discours avec le sujet n° 3, nous notons une présence d'éléments assez grands pour les centres d'intérêts : AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour les éléments de BB₁ et assez grands pour BB₂ et BB₃.

Tableau 38 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 4

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands			-	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands			+	
				Assez Grands				±
				Pas du Tout Grands	0			
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Cette grille d'analyse thématique montre clairement les éléments assez grands pour AA₁ et AA₂ ; très grands pour AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 39 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 5

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Il ressort de cet entretien la présence des éléments assez grands dans le discours du locuteur n° 5 pour AA₁, AA₂ et AA₃ de même que pour BB₁ et BB₂ ; pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 40 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 6

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands			+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands	0			
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Nous relevons dans ce discours, la présence des éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃. Pas assez grands pour BB₁ et BB₂. Pas du tout grands tout grands pour BB₃.

Tableau 41 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 7

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		±
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		

Selon le discours avec le sujet n° 7, nous notons une présence d'éléments assez grands pour les centres d'intérêts : AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour les éléments de BB₁ et assez grands pour BB₂ et BB₃.

Tableau 42 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 8

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands			+	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands			+	
				Assez Grands				±
				Pas du Tout Grands	0			
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Cette grille d'analyse thématique montre clairement les éléments assez grands pour AA₁ et AA₂ ; très grands pour AA₃. Pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 43 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 9

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Il ressort de cet entretien la présence des éléments assez grands dans le discours du locuteur n° 9 pour AA₁, AA₂ et AA₃ de même que pour BB₁, BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 44 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 10

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands			+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands	0			
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Nous relevons dans ce discours, la présence des éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃. Pas assez grands pour BB₁ et BB₂. Pas du tout grands tout grands pour BB₃.

Tableau 45 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 11

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		±
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		

Selon le discours avec le sujet n° 11, nous notons une présence d'éléments assez grands pour les centres d'intérêts : AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour les éléments de BB₁ et assez grands pour BB₂ et BB₃.

Tableau 46 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 12

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands			-	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands			+	
				Assez Grands				±
				Pas du Tout Grands	0			
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Cette grille d'analyse thématique montre clairement les éléments assez grands pour AA₁ et AA₂ ; très grands pour AA₃. Pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 47 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 13

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Il ressort de cet entretien la présence des éléments assez grands dans le discours du locuteur n° 13 pour AA₁, AA₂ et AA₃ de même que pour BB₁, BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 48 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 14

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands			+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands	0			
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Nous relevons dans ce discours, la présence des éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃. Pas assez grands pour BB₁ et BB₂. Pas du tout grands tout grands pour BB₃.

Tableau 49 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 15

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands			+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands	0			
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Nous relevons dans ce discours, la présence des éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃. Pas assez grands pour BB₁ et BB₂. Pas du tout grands tout grands pour BB₃.

Tableau 50 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 16

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		±
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		+		
				Assez Grands				-
				Pas du Tout Grands				-
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands				-
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands				-
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands			+	
				Assez Grands				-
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands				-
				Assez Grands				-
				Pas du Tout grands			+	
				Pas du Tout Grands				-
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands				-
				Assez Grands				-
Pas du Tout Grands						+		

De cet entretien, il ressort la présence d'éléments très grands pour AA₁ et AA₂, assez grands pour AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 51 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 17

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-	+	
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-	+	
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands				±
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands				±
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout grands				±
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands				±
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Selon l'analyse de l'entretien avec l'enquête n° 17, nous notons la présence d'éléments très grands pour AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁, assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 52 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 18

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		±
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		

Selon le discours avec le sujet n° 18, nous notons une présence d'éléments assez grands pour les centres d'intérêts : AA₁, AA₂ et AA₃ ; pas du tout grands pour les éléments de BB₁ et assez grands pour BB₂ et BB₃.

Tableau 53 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 19

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands			+	
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands			+	
				Assez Grands				±
				Pas du Tout Grands	0			
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands			+	
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Cette grille d'analyse thématique montre clairement les éléments assez grands pour AA₁ et AA₂ ; très grands pour AA₃ ; pas du tout grands pour BB₁ et assez grands pour BB₂ et pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 54 : Résultats de la grille d'analyse thématique avec l'enquête n° 20

Centres d'intérêts	Codes	Variables	Codes	Indicateurs	Observations			
					0	-	+	±
Adéquation formation-emploi	A	Qualité de la formation	A ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Situation sur le marché du travail	A ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Formation en apprentissage des élèves	A ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
Insertion Professionnelle	B	Sortir du système éducatif	B ₁	Très Grands		-		
				Assez Grands			+	
				Pas du Tout Grands		-		
		Acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle	B ₂	Très Grands		-		
				Assez Grands		-	+	
				Pas du Tout Grands		-		
		S'insérer sur le marché du travail	B ₃	Très Grands		-		
				Assez Grands		-		
				Pas du Tout Grands		-	+	

Il ressort de cet entretien la présence des éléments assez grands dans le discours du locuteur n° 20 pour AA₁, AA₂ et AA₃ de même que pour BB₁ et BB₂ ; pas du tout grands pour BB₃.

Tableau 55 : Synthèse des résultats des analyses thématiques

Centres d'intérêt	Codes	Enquêtés	Indicateurs	Synthèses des observations
Adéquation formation-emploi	A	N° 1	TG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁻
			AG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁺
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 2	TG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁺
			AG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 3	TG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
			AG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁺
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 4	TG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁺
			AG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁻
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 5	TG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
			AG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁺
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 6	TG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁻
			AG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁺
			PTG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
		N° 7	TG	AA ₁ ⁻ , AA ₂ ⁻ , AA ₃ ⁻
			AG	AA ₁ ⁺ , AA ₂ ⁺ , AA ₃ ⁺

			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 8	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^-
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 9	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 10	TG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+
			AG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 11	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 12	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^-
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 13	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-
		N° 14	TG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+
			AG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-

		N° 15	TG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^-		
			AG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		N° 16	TG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^-		
			AG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		N° 17	TG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+		
			AG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		N° 18	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		N° 19	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^+		
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^-		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		N° 20	TG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
			AG	AA_1^+, AA_2^+, AA_3^+		
			PTG	AA_1^-, AA_2^-, AA_3^-		
		Insertion professionnelle	B	N° 1	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
					AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
					PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+
				N° 2	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-

			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+
		N° 3	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^+
			PTG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
		N° 4	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+
		N° 5	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 6	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 7	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^+
			PTG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
		N° 8	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-			
PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+			
N° 9	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-		
	AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-		

			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 10	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 11	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^+
			PTG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
		N° 12	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+
		N° 13	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 14	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 15	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^+, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^+
		N° 16	TG	BB_1^-, BB_2^-, BB_3^-
			AG	BB_1^-, BB_2^+, BB_3^-
			PTG	BB_1^+, BB_2^-, BB_3^+

		N° 17	TG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁻
			AG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁺ , BB ₃ ⁻
			PTG	BB ₁ ⁺ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁺
		N° 18	TG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁻
			AG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁺ , BB ₃ ⁺
			PTG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁺ , BB ₃ ⁻
		N° 19	TG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁻
			AG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁺ , BB ₃ ⁻
			PTG	BB ₁ ⁺ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁺
		N° 20	TG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁻
			AG	BB ₁ ⁺ , BB ₂ ⁺ , BB ₃ ⁻
			PTG	BB ₁ ⁻ , BB ₂ ⁻ , BB ₃ ⁺

Au regard de ces résultats empiriques, il ressort que la qualité de la formation ; la situation sur le marché du travail et la formation en apprentissage des élèves influencent la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). La qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.1.4. Résultats de l'entretien auprès d'un responsable du fond national de l'emploi (FNE).

Le sujet est un jeune homme, personnel administratif au fond national de l'emploi (FNE). Il a une ancienneté de cinq (05) ans dans cette structure. Le sujet nous raconte que la lutte contre le chômage des jeunes est un problème qui tient à cœur le gouvernement camerounais. Pour faire face à ce problème, il déclare : « le fond national de l'emploi en abrégé FNE a été créé par décret présidentiel le 27 avril 1990. »

C'est un instrument qui aura donc pour missions essentielles :

- ✓ La diffusion des informations sur le marché de l'emploi ;
- ✓ L'intermédiation entre employeurs et chercheurs d'emploi qui vise l'accroissement des possibilités d'emploi ;
- ✓ La conception, le financement et le suivi des programmes.

Le sujet estime que pour qu'il y ait une véritable mise en œuvre de ces missions sus-citées, il a fallu utiliser divers programmes et partenaires parmi lesquels :

- ✓ L'organisation internationale du travail (OIT) ;
- ✓ Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) ;
- ✓ Le programme des Nations unies pour le développement (PNUD) ;
- ✓ L'association africaine des services d'emploi publics (AASEP) ;
- ✓ Le groupement inter patronal du Cameroun (GICAM) ;
- ✓ Etc.

Parlant des statistiques sur le marché de l'emploi dans les secteurs de menuiserie, de décoration sur bois, de l'ameublement et de l'ébénisterie, il déclare : « on pourrait estimer le nombre de PME à 6 000 employant pratiquement 20 000 personnes enthousiasmées et engagées. »

Pour lui, le secteur de la transformation du bois se porterait bien si les personnes qui exercent étaient bien organisées et respectaient tout autant les normes et les procédures y établies. Ce secteur connaît un manque d'équipements et de matériels de travail. Les formations sont les plus souvent accentuées de manière théorique que dans la pratique même de la spécialisation.

En ce qui concerne les stratégies visant à améliorer l'insertion professionnelle des techniciens de l'enseignement secondaire au Cameroun, celui-ci pense que l'État doit mettre l'accent sur la formation pratique à l'école et celle dans les entreprises. Il déclare : « Une fois que les projets des élèves seront financés, chaque technicien à la sortie du système éducatif

pourra développer son expérience professionnelle à travers l'esprit de créativité et d'innovation.
»

Le sujet suggère également que les techniciens doivent beaucoup avoir recours aux techniques de création d'entreprise et doivent davantage fournir des efforts dans le but de promouvoir le mérite, car pour lui, lorsqu'on est compétent dans son domaine, on ne saurait chômer.

VII.1.5. Résultats du recueil des données existantes : Données documentaires et secondaires.

VII.1.5.1. Formation des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

Mahailet (2014, p. 7)⁹⁵ observe qu'il existe peu d'éléments statistiques en ce qui concerne la filière bois au Cameroun. Cette observation nous permet d'affirmer que la spécialité ameublement-ébénisterie est encore en voie de formation et inachevée dans nos établissements d'enseignement secondaire technique.

La formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement technique secondaire au Cameroun connaît de nombreux problèmes. Parmi ces problèmes, nous pouvons citer : le déficit important de cadres intermédiaires et d'enseignants qualifiés dans les disciplines formant aux métiers du bois, l'absence de forêt d'application dans les spécialités formant à l'ingénierie du bois dont la demande est forte dans les industries du bois, l'absence d'infrastructures et d'équipements de pointe, l'absence de laboratoires spécialisés pour transformer le bois, l'absence de moyens de transports pour effectuer des voyages d'études sur le terrain.

La collaboration entre l'école et les entreprises influence significativement la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement technique secondaire ; car dans l'élaboration des curricula et programmes scolaires, les professionnels et entrepreneurs industriels ne sont pas associés. Bien plus, ceux-ci ne participent pas à l'élaboration des épreuves. Ce manque de collaboration agit de manière significative sur la formation des élèves.

⁹⁵ Mahailet, A. (2014). Industrialisation et pérennisation de la filière bois au Cameroun. *Cahiers du Lab. II*(286).

Dans le but de créer un rapprochement entre l'école et les entreprises, le gouvernement camerounais avait néanmoins signé le 17 novembre 2000 une convention de partenariat avec le Groupement Inter patronal du Cameroun (GICAM). Cette convention comprend des axes de partenariat sur des points essentiels tels que :

- L'élaboration des politiques et des stratégies ;
- Les stages en entreprises ;
- La formation par alternance ;
- La création des filières de formation ;
- L'élaboration des programmes de formation et l'évaluation certificative.

Dans un objectif ultime de contribuer à développer la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est louable de mettre en pratique ces points sus cités de la convention entre le gouvernement camerounais et le groupement inter patronal du Cameroun (GICAM) afin de contribuer à la réussite d'une meilleure insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.1.5.2. Insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

a) Taux de chômage et de sous-emploi

Les titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement technique secondaire, bien que possédant un bon niveau de qualification sur la formation font constamment face aux problèmes d'insertion professionnelle et de sous-emploi.

Dans son article, Forté (2012) définit le taux de chômage comme étant : « le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs) » (p. 15)⁹⁶. D'après l'institut national de la statistique (INS), le Cameroun dans son ensemble dénombrait 500 unités d'entreprises artisanales en 2007 employant moins de 2 000 000 de personnes. Des chiffres non complets puisqu'ils ne sont pas actualisés et ne tiennent pas en considération le secteur informel. Le taux du chômage dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est en

⁹⁶ Forté, M. (2012). Activité, emploi, chômage : De quoi parle-t-on ? *SOIIFM60*.

hausse presque chaque année car les bacheliers de la spécialité AMEB ne parviennent pas avoir un accès aux emplois de qualité sans toutefois oublier les revenus. Le chômage est un état qui renvoie à l'absence d'emploi pour un individu en âge de travailler et disposant des aptitudes nécessaires pour le faire. Pour le bureau international du travail (BIT, 2008)⁹⁷, la situation de l'emploi doit tenir compte de la qualité de la formation et de l'arrimage aux nouvelles technologies. Par conséquent, le dispositif de formation, la maîtrise des nouvelles technologies, les capacités institutionnelles et structurelles ont une incidence négative sur l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie. En d'autres termes, les élèves à la sortie de l'école sont influencés par un trouble de comportement parce que la durée de leur insertion professionnelle est ambiguë et prend longuement du temps (Bourdon, 2001)⁹⁸.

À travers les données compilées du ministère des finances (MINFI,2011), on peut noter que les exportations de bois de sciage étaient estimées à 580 000 m³ en 2008 et 360 000 m³ en 2009, ce qui générerait 100 000 emplois dans l'ensemble du secteur informel du bois pour une estimation de 56 000 000 de dollar américain. Tout ceci montre qu'il reste beaucoup à faire pour le développement du secteur du bois.

L'insertion professionnelle se conçoit comme une transition des jeunes sortants de l'école à la vie active (Mansuy, Coupié, Fetsi, Scatoli, Mooney 2001)⁹⁹. une politique structurée permettant de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), les réalités sur le taux de chômage nous conduisent donc à montrer les résultats sur la situation qui prévaut sur le marché d'ameublement-ébénisterie au Cameroun.

b) Situation sur le marché du travail

La situation sur le marché du travail ameublement-ébénisterie nous renvoie dans les différentes relations qui existent entre les entreprises et la population qui organise la distribution des emplois. Selon le fond national de l'emploi (FNE), les populations organisant la distribution des emplois de la sectorielle sur la menuiserie du bois sont : la délégation régionale des petites

⁹⁷ BIT. (2008). *Tendance mondiale de l'emploi des jeunes*. Genève.

⁹⁸ Bourdon, S. (2001). *Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité*.

⁹⁹ Mansuy, M., Coupié, T., Fetsi, A., Scatoli, C., Mooney, P. (2001). *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union européenne*. Luxembourg : Office des publications officielles et des communautés européennes.

et moyennes entreprises, les chefs d'entreprises, les opérateurs du secteur, les responsables techniques de menuiserie, les regroupements des menuiseries, les distributeurs ainsi que les formateurs au métier de menuiserie. Le Cameroun est considéré comme un pays dont l'industrie de transformation du bois est la plus développée dans la sous-région de l'Afrique. Le marché du travail est influencé par les activités d'ameublement, de sculpture, de papeterie, de charpenterie, d'ébénisterie, de peinture sur bois, etc. d'après Ed Perry¹⁰⁰, en gros modo le secteur de menuiserie emploie 11 200 individus répartis dans 4 000 entreprises.

Avec toutes ces filières du bois, la spécialité d'ameublement-ébénisterie (AMEB) a tant besoin de s'arrimer à l'évolution démographique, géographique et sociologique du travail. En définitive, il s'agit de créer de nouvelles conditions de croissance et d'organisation pour les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) enfin d'envisager la réussite de leur insertion professionnelle.

c) Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est conçue comme un processus par lequel les bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) entrent dans la vie active.

Dans l'optique d'accompagner les jeunes diplômés à valoriser le secteur du bois, le bureau international du travail (BIT) avait mis sur pieds un cadre du programme d'appui à la promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté (APERP) afin de contribuer à une meilleure insertion professionnelle. Lors d'un atelier organisé du 22 au 25 juin 2015 à Mbalmayo, 25 jeunes avaient donc bénéficié d'une initiative pilote d'accompagnement de 25 très petites entreprises (TPE) et petites entreprises (PE) de menuiserie, ébénisterie et sculpture sur bois. Ces jeunes ont également bénéficié des crédits de financement du programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI) à hauteur d'un montant de 9 000 000 Fcfa.

Dans une visée de contribuer à développer le secteur du bois et créer plus d'emplois, il est louable de présenter les résultats des exigences des employeurs qui permettent d'améliorer la compétitivité et le climat d'affaire nécessaires pour l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

¹⁰⁰ Consultant au Bureau International du Travail.

d) Exigences des employeurs

Pour recruter un diplômé de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) dans une entreprise ; celui-ci doit remplir certains critères que sont : être en bonne santé, savoir élaborer un dessin en maîtrisant la représentation géométrique, commencer ses débuts par un travail d'observation sans numération.

La spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est un domaine de l'aménagement et de fabrication des objets en bois. Dans cette spécialité, il s'agit de fabriquer, réparer et installer des meubles, des placards, des parquets, etc. donc il revient au menuisier ou à l'ébéniste de respecter les problèmes de structure et d'étanchéité.

En définitive, les résultats sur les exigences des employeurs restent incomplets pour la simple raison que c'est chaque promoteur ou responsable d'entreprise qui fixe ses exigences et parfois sans l'existence d'un contrat de travail.

Il est nécessaire de se pencher sur la durée mise par les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (LTM) pour entrer dans le marché du travail.

e) Évolution des métiers de l'ameublement-ébénisterie (AMEB).

L'évolution des métiers de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) dans la ville de Mbalmayo est presque croissante à travers la naissance des PME. On trouve des petits ateliers de menuiserie et d'ameublement dans chaque quartier de la ville. Contrairement à l'évolution des scieries qui a connu une baisse drastique. On est passé de cinq (05) scieries (industrie du bois du Cameroun, PK, Ebic, Ecam placages et Cocam) à deux (02) scieries aujourd'hui (Cocam et Ecam placages).

VII.2. ANALYSE DES RELATIONS ENTRE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE.

L'analyse des relations entre les relations de l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) portera sur l'ensemble de techniques de la recherche. Ceci nous permettra d'avoir une vision d'ensemble sur le contenu des données collectées en vue de mieux les comparer. Cette analyse va donc permettre de dévoiler les contenus cachés et les contenus manifestes.

VII.2.1. Analyses de l'enquête quantitative menée auprès des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

Tableau 56 : Statistiques de l'analyse descriptive de la qualité de la formation

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Motivations vous ayant conduit dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).	60	1.00	4.00	2.11	1.10
Enseignements généraux	60	1.00	4.00	2.00	1.05
Modules des compétences générales	60	1.00	4.00	1.88	.87
Modules des compétences particulières	60	1.00	4.00	1.44	.95
Modules complémentaires	60	1.00	4.00	1.44	.95
Formation en milieu professionnel	60	1.00	4.00	2.22	1.13
Effectif validé (liste sage)	60				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

Au regard du tableau 56, la majorité des titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) a des opinions très satisfaisantes sur les motivations leur ayant conduit dans le choix de la spécialité soit une valeur moyenne de 2,11. Ce résultat montre qu'il existe une relation entre les motivations et l'insertion professionnelle des élèves ; c'est-à-dire que les motivations du choix de la spécialité doivent inciter très fortement l'engagement et l'enthousiasme chez les élèves. Ceci leur permet d'acquérir un avantage décisif d'une ouverture sur le marché du travail en bravant les contraintes économiques.

De nombreux diplômés de l'enseignement secondaire technique de la spécialité de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ont des avis satisfaisants sur le système d'évaluation des enseignements généraux, la valeur moyenne de ces opinions est de 2,00. Ceci montre que les enseignements généraux sont suffisants pour la qualité de la formation-emploi des élèves. Il est important d'accompagner ces enseignements généraux à des modules des compétences générales.

De nombreux titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ont des avis insatisfaisants sur le système d'évaluation des modules des compétences générales, la valeur moyenne de ces opinions est de 1,88. Ceci montre que les modules à compétences générales ne sont pas assez suffisants pour bien évaluer les élèves. Les modules à compétences générales ont donc une influence sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité AMEB du lycée technique de Mbalmayo.

Les titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle ; spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) estiment que le système d'évaluation mis en place sur les modules des compétences particulières des élèves n'est pas suffisamment efficace. Les modules des compétences particulières agissent donc sur l'insertion professionnelle avec une valeur moyenne de 1,44.

Les titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) estiment que les modules complémentaires influencent l'insertion professionnelle des élèves avec une valeur moyenne de 1,44.

De ce tableau, une moyenne de 2.22 de bacheliers déclare très suffisant le système d'évaluation en milieu professionnel. Il est néanmoins important de réajuster le système d'évaluation des enseignements des élèves. Les motivations ayant conduit au choix de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) et le système d'évaluations des enseignements/modules influent sur l'insertion professionnelle des élèves.

Tableau 57 : Statistiques de l'analyse descriptive sur la charge horaire et les équipements de formation.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Charge horaire pour la formation au lycée	60	1.00	4.00	2.11	1.23
Charge horaire pour la formation en milieu professionnel	60	1.00	4.00	2.22	.91
Infrastructures et équipements de la formation	60	1.00	4.00	2.22	1.10
Outils d'accompagnement à la formation professionnelle	60	1.00	4.00	1.88	.94
Effectif validé (liste sage)	60				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

D'après le tableau 57, la majorité des techniciens titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle ; spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) a des opinions satisfaites sur la charge horaire pour la formation au lycée soit une valeur moyenne de 2,11. Ce résultat montre qu'il existe une relation entre le temps de la formation au lycée et l'insertion professionnelle des élèves ; c'est-à-dire que le temps attribué aux enseignements au lycée doit être utilisé très efficacement dans le renforcement des capacités des élèves de l'enseignement secondaire technique industriel pour que ceux-ci puissent être aptes à mettre en œuvre leurs habilités dans la résolution des problèmes de société.

De nombreux bacheliers de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ont des avis insatisfaisants sur la charge horaire pour la formation en milieu professionnel, la valeur moyenne de ces opinions est de 2,22. Ceci montre que la charge horaire pour la formation en milieu professionnel ne motive pas assez les titulaires du baccalauréat technique AMEB à pouvoir s'insérer sur le marché du travail.

Les infrastructures et les équipements de la formation ne sont pas assez, ceci constitue ainsi un manque d'efficacité chez les élèves de l'enseignement secondaire technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) à pouvoir réaliser la recherche et la créativité dans le domaine entrepreneurial.

Les infrastructures et les équipements de la formation influent sur l'insertion professionnelle avec une valeur moyenne de 2,22. De cette moyenne, il est nécessaire de mettre plus d'infrastructures et d'équipements pédagogiques à la portée des élèves pour renforcer leur professionnalisme et de permettre aux élèves de rompre avec l'esprit empirique.

De ce tableau, une moyenne de 1.88 des techniciens déclare n'ayant pas assez d'outils d'accompagnement à leur disposition pour la formation. Il est plus que vital de mettre à la disposition des élèves des ressources nécessaires pour leur formation dans le but de renforcer leur degré de professionnalisation et de consolider l'adéquation entre la formation-emploi et l'insertion professionnelle. Les outils d'accompagnement à la formation influent donc sur l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle, spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Tableau 58 : Statistiques de l'analyse descriptive de la situation sur le marché du travail.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Situation actuelle des répondants	24	1.00	2.00	1.55	.49
Secteurs d'activités	24	1.00	4.00	1.88	.87
Temps mis pour trouver le travail	24	1.00	2.00	1.33	.47
Mode d'insertion	24	1.00	2.00	1.55	.49
Effectif validé (liste sage)	24				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

Au regard de ce tableau, la moyenne de la situation actuelle des bacheliers de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle, spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est de 1.55. Cette moyenne montre que la situation actuelle des titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) est insignifiante. La qualité de la formation influe donc sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

La majorité des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) se retrouve dans le secteur informel ; ceci montre que le secteur informel est celui qui recrute pratiquement la majeure partie des spécialistes de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun ; la valeur moyenne de cet avis est de 1,88. Cette moyenne montre que la qualité de la formation est un facteur interne qui agit sur l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). La moyenne du temps mis pour trouver du travail est évaluée à 1.33. Ceci prouve que la situation du marché du travail a un lien très étroit avec l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle, spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Au regard de ce tableau, la majorité des techniciens de la spécialité d'ameublement-ébénisterie ayant été insérée a une moyenne évaluée à 1,55. De cette moyenne, nous pouvons dire que le mode d'insertion professionnelle des spécialistes de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) est insignifiant. Les programmes d'appui sont des modes les plus aisés d'insertion professionnelle chez les titulaires du baccalauréat technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB),

il convient de dire que le mode de recrutement fait partie du facteur qui influence significativement l’insertion professionnelle.

Il est donc important que les élèves puissent davantage suivre des programmes d’appui dans le but de renforcer leur degré de professionnalisation en vue de consolider leur adéquation formation-emploi et s’insérer professionnellement sur le marché du travail. Les modes de recrutement influent sur l’insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l’enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

Tableau 59 : Statistiques de l’analyse descriptive du secteur informel.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Secteurs du bois	24	1.00	2.00	1.33	.47
Exigences des employeurs	24	1.00	4.00	1.44	.95
Difficultés rencontrées	24	1.00	4.00	1.88	.87
Effectif validé (liste sage)	24				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

D’après le tableau 59, la majorité des élèves a des avis très insatisfaits sur les secteurs du bois où évoluent des élèves de l’enseignement secondaire technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) soit une valeur moyenne de 1,33. Ce résultat montre qu’il existe une relation entre les secteurs du bois et l’insertion professionnelle ; c’est-à-dire que les secteurs du bois doivent lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l’enseignement secondaire technique industriel pour que ceux-ci puissent ainsi posséder des acquis éthiques permettant un meilleur climat lors de l’exercice de leur profession.

De nombreux enseignants ont des avis insatisfaisants sur l’exigence des employeurs, la valeur moyenne de ces opinions est de 1,44. Ceci montre l’absence de textes réglementant l’offre et la demande d’emploi au Cameroun. Les techniciens de l’ameublement-ébénisterie en activité ne sont pas motivés de la manière dont les employeurs fixent les règles d’insertion des titulaires du baccalauréat technique AMEB sur le marché du travail.

L’inadéquation de la formation-emploi ; la mauvaise rémunération et la conjoncture économique défavorable sont là les nombreuses difficultés dont font face les titulaires du

baccalauréat technique en ameublement-ébénisterie (AMEB) sur le marché du travail. Les difficultés rencontrées par les bacheliers d'AMEB influent sur l'insertion professionnelle avec une valeur moyenne de 1,33. De cette moyenne, il est important d'assainir les secteurs du bois en mettant en place des normes, des procédures, des textes et des ressources qui régissent l'offre et la demande d'emploi au Cameroun.

Tableau 60 : Statistiques de l'analyse descriptive de la formation en apprentissage.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Appréciation de la valeur du stage	60	1.00	3.00	2.11	1.23
Apports de la formation en alternance (école-entreprise)	60	1.00	4.00	2.22	.91
Contribution de la formation en apprentissage	60	1.00	2.00	2.11	.94
Mesures proposées par les techniciens AMEB pour contribuer à faciliter l'insertion professionnelle	60	1.00	4.00	2.22	1.10
Effectif validé (liste sage)	60				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

Au regard du tableau 60, la majorité des techniciens de l'enseignement secondaire de la section industrielle ; spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est satisfaite sur le fait que la valeur du stage puisse influencer l'insertion professionnelle des élèves ; ce qui donne une valeur moyenne de 2,22. Ceci montre que plusieurs techniciens ont une bonne appréciation du stage professionnel durant leur parcours au lycée c'est-à-dire que les stages sont une solution appropriée permettant de garantir l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Nous constatons là l'importance d'une configuration du dispositif pédagogique du système éducatif dans l'accompagnement des apprenants durant leur formation scolaire. Il est plus que nécessaire d'évaluer l'efficacité des produits de l'enseignement secondaire technique pour qu'ils soient insérés sur le marché du travail. Ces constats montrent que la valeur du stage agit significativement sur l'insertion professionnelle des élèves.

Au regard de ce tableau, la majorité des techniciens a des avis satisfaisants sur les apports de la formation en alternance soit une moyenne de 2,22. Il s'agit ici de promouvoir les enseignements généraux, les modules de compétences et les modules complémentaires dans le but de les

arrimer à la formation en milieu professionnel. La période de formation en entreprise en vue d'une réalisation des activités professionnelles permet aux élèves de bien sortir du système éducatif et d'acquérir l'esprit d'entreprise. La formation en apprentissage permet également à l'élève d'avoir une expérience professionnelle ; laquelle lui permettra de cultiver l'esprit d'entreprise en vue de lui offrir une meilleure insertion professionnelle sur le marché du travail. La formation en apprentissage des élèves de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle ; spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) influence profondément l'insertion professionnelle des élèves.

De nombreux répondants ont des avis satisfaisants sur la contribution de la formation en apprentissages des élèves, la valeur moyenne de ces opinions est de 2,11. Ceci montre que les techniciens sont motivés sur le fait que les formations en entreprises puissent avoir une véritable contribution sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Les mesures proposées par les répondants pour contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ont une valeur moyenne de 2,22. De cette moyenne, les enquêtés disent qu'il est nécessaire d'intégrer les professionnels des entreprises dans l'élaboration des programmes et contenus scolaires, d'harmoniser les évaluations (école-entreprise) ; de renforcer la collaboration et le partenariat entre l'école et les entreprises et, d'accompagner les élèves et les enseignants en milieu professionnel afin de contribuer à faciliter la réussite de leur insertion professionnelle. Ces mesures proposées montrent que la formation en apprentissages des élèves a des répercussions sur la réussite d'une bonne insertion professionnelle.

Quelles sont les analyses de l'enquête menée auprès des enseignants du lycée technique de Mbalmayo sur les relations entre le taux d'adéquation de formation et les raisons d'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

VII.2.2. Analyses de l'enquête menée auprès des enseignants du lycée technique sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel.

a. Statistiques de l'analyse descriptive de l'adéquation formation-emploi

Tableau 61 : Statistiques de l'analyse descriptive de l'adéquation formation-emploi

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Recommandation des élèves	16	1.00	2.00	2.22	.911
Activités pédagogiques	16	1.00	4.00	2.22	1.10
Opinions sur la formation en apprentissage	16	1.00	2.00	2.00	.411
Outils de la formation des élèves	16	1.00	3.00	1.77	.63
Supervision, coordination ou direction du travail de l'élève en entreprise	16	1.00	4.00	2.22	1.13
Effectif validé (liste sage)	16				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

Au regard de ce tableau, la moyenne des recommandations des élèves est évaluée à 2.22. Cette moyenne montre que l'adéquation formation-emploi agit de manière satisfaisante sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie.

La grande majorité des enseignants du lycée technique de Mbalmayo est satisfaite des activités pédagogiques ; car les enseignements dispensés au lycée et ceux dispensés en milieu professionnel ont tous un intérêt commun, celui de pousser les élèves à s'adapter aux exigences de la mondialisation et à s'insérer facilement sur le marché du travail ; la valeur moyenne de cet avis est de 2,22. Cette moyenne montre que l'adéquation formation-emploi influe sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Cette idée justifie ainsi l'engagement des enseignants à renforcer les capacités des élèves. Il est important de dire que les enseignements ne sont pas qu'acquis au lycée mais aussi en entreprise.

De nombreux enseignants ont des avis satisfaisants sur la formation en apprentissages des élèves en entreprise, la valeur moyenne de ces opinions est de 2,00.

D'après le tableau 61, la majorité des enseignants a des avis très insatisfaits sur les outils d'évaluations des compétences des d'élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) soit une valeur moyenne de 1,77. Ce résultat montre qu'il existe une relation entre les outils d'évaluation des élèves et leur insertion professionnelle ; c'est-à-dire que les outils des évaluations pédagogiques doivent lutter efficacement contre le chômage des diplômés de

l'enseignement secondaire technique industriel pour que ceux puissent ainsi posséder des acquis éthiques permettant un meilleur suivi lors de l'insertion professionnelle.

b. Statistiques de l'analyse descriptive de l'insertion professionnelle des élèves

Tableau 62 : Statistiques de l'analyse descriptive des modalités d'accompagnement et l'intérêt de la formation en alternance dans l'insertion des élèves

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Existence des conventions de partenariat entre le lycée et les entreprises	16	1.00	2.00	2.11	1.23
Contribution des stages dans l'insertion professionnelle	16	1.00	4.00	2.22	.911
Acquisition des compétences	16	1.00	2.00	2.22	1.10
Effectif validé (liste sage)	16				

1= Insatisfaisantes, 2= Très satisfaisantes, 3= Satisfaisantes, 4= Très insatisfaisantes

De ce tableau, une moyenne de 2.11 des enseignants déclare qu'il existe des conventions de partenariat entre le lycée et les entreprises. Le ministère des enseignements secondaires en droite ligne gouvernementale par la gouvernance scolaire entend donc promouvoir la professionnalisation des enseignements en vue de permettre une meilleure insertion des diplômés de l'enseignement secondaire technique.

La grande partie des enseignants du lycée technique de Mbalmayo a des avis satisfaits sur la contribution des stages dans l'insertion professionnelle ; ceci révèle que de nombreux élèves doivent acquérir l'esprit d'entreprise et l'expérience professionnelle nécessaires pour leur insertion professionnelle sur le marché du travail ; la valeur moyenne de ces avis est évaluée à 2,22. Cette moyenne montre que l'adéquation formation-emploi agit de manière significative sur l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la section industrielle ; spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Cette idée justifie également l'engagement des enseignants à apporter leur encadrement aux élèves durant leur parcours pour une meilleure sortie du système éducatif. Il est important de dire que les compétences ne sont pas seulement acquises au lycée mais aussi en entreprise.

Au regard de ce tableau, la majorité des techniciens ont des avis satisfaisants sur l'acquisition des compétences en entreprise soit une moyenne de 2,22. Il s'agit ici de promouvoir les

enseignements en milieu professionnel. L'acquisition des compétences en entreprise permet ainsi à l'élève de créer le savoir, de faire la recherche scientifique et d'innover.

En définitive, la formation en apprentissage permet à l'élève d'explorer de nouvelles sphères lui permettant de cultiver l'esprit d'entreprise en vue d'avoir un accès facile sur le marché du travail.

Quelles sont les analyses de l'entretien mené auprès des responsables d'entreprise sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

VII.2.3. Analyses de l'entretien mené auprès des responsables d'entreprise sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Tableau 63 : Données quantitatives collectées auprès des responsables des entreprises.

Thèmes	Items	Bureaux d'études (04)		Entreprises de réalisation (16)		Total	
		N	%	N	%	N	%
Qualité de la formation en entreprise	Entreprises qui assurent la formation des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)	02	50	08	50	10	50
	Enseignements professionnels reçus par les apprenants de la spécialité AMEB au sein de l'entreprise	02	50	08	50	10	50
	Entreprises disposant des technologies de pointe pour la formation des diplômés de la spécialités AMEB	02	50	04	25	06	30
Situation du marché du travail	Évaluation favorable du marché du travail de l'ameublement-ébénisterie	02	50	08	50	10	50
	Qualité des services du secteur de l'ameublement-ébénisterie	03	75	12	75	15	75
	Entreprises qui assurent l'emploi des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)	04	100	16	100	20	100
	Entreprises qui accueillent des stagiaires recommandés par	02	50	12	75	14	70

Formation en apprentissage des élèves	l'établissement d'enseignement secondaire technique.						
	Entreprises qui pensent que la formation par alternance peut contribuer à renforcer l'esprit de créativité chez les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)	04	100	16	100	20	100
	Stratégies d'intégration des professionnels, de l'harmonisation de l'offre de formation, du renforcement du partenariat entre l'école et l'entreprise	04	100	16	100	20	100
Relations entre les établissements d'enseignements et les entreprises	Rapports sains entre l'entreprise et les écoles secondaires	02	50	08	50	10	50
	Entreprises ayant reçue des distinctions honorifiques des établissements scolaires partenaires	00	00	04	25	04	20
	Entreprises ayant reçue des subventions des établissements scolaires partenaires	00	00	00	00	00	00

Le total des pourcentages est attribué en relation au nombre de réponses recueillies.

La majorité des répondants éprouve un « assez grand » intérêt pour la formation en apprentissage des élèves durant leur cursus scolaire.

D'aucuns estiment que les entreprises doivent disposer des technologies de pointe pour la formation des diplômés de la spécialités AMEB en vue de permettre une meilleure qualité de la formation. Bien plus, certains insistent sur les relations entre les établissements d'enseignements et les entreprises en vue de contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie.

Quelles sont les analyses de l'entretien mené auprès du fond national de l'emploi (FNE) sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun ?

VII.2.4. Analyses de l'entretien mené auprès du responsable du fond national de l'emploi sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

Tableau 64 : Fiche d'analyse de l'entretien mené auprès du responsable du fond national de l'emploi (FNE)

N°	Questions	Réponses
1	Dans quel contexte le FNE a été créé ?	Le fond national de l'emploi en abrégé FNE a été créé par décret présidentiel le 27 avril 1990 pour lutter contre le chômage des jeunes au Cameroun.
2	Quelles sont les missions essentielles du FNE ?	<ul style="list-style-type: none"> • La diffusion des informations sur le marché de l'emploi ; • L'intermédiation entre employeurs et chercheurs d'emploi qui vise l'accroissement des possibilités d'emploi ; • La conception, le financement et le suivi des programmes.
3	Quels sont les outils d'accompagnement et de mobilisation adoptés par le FNE pour lutter contre le chômage des jeunes ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'organisation internationale du travail (OIT) ; • gesellschaft für technische zusammenarbeit (Gtz) ; • Le programme des nations unis pour le développement (PNUD) ; • L'association africaine des services d'emploi publics (AASEP) ; • Le groupement inter patronal du Cameroun (GICAM) ;

4	Quelles sont les statistiques que nous pouvons avoir dans le secteur de l'ameublement-ébénisterie sur toute l'étendue du territoire national ?	<ul style="list-style-type: none"> • 6 000 PME • 20 000 personnes exerçant dans la menuiserie.
5	Quels sont les points forts du secteur de l'ameublement-ébénisterie au Cameroun ?	<ul style="list-style-type: none"> • Enthousiasme ; • Engagement.
6	Quels sont les points faibles du secteur de l'ameublement-ébénisterie au Cameroun ?	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des normes et procédures ; • Manque d'équipements ;
7	Quelle peut être la meilleure stratégie que l'État pourrait adopter afin de résorber au problème d'insertion professionnelle des élèves de la spécialité de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) ?	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation ; • Rationalisation.
8	Que suggérez-vous en vue de contribuer à une meilleure insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?	<ul style="list-style-type: none"> • Recours aux techniques de création d'entreprise ; • Fournir des efforts dans le but de promouvoir le mérite.

Au regard de cette fiche d'analyse transversale, il s'est agi d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Il est fondamental ici de reconnaître le rôle que joue l'éducation dans la construction et le développement d'une Nation. En effet, l'école dans un État soutient l'économie au même moment que l'économie finance l'école. Les élèves du Cameroun depuis longtemps sont confrontés au problème de chômage et de sous-emploi. C'est dans ce contexte socioéconomique et politique que le Chef de l'État camerounais avait mis sur pieds le fond national de l'emploi (FNE) sanctionné par un décret présidentiel du 27 avril 1990. Cet acte étant de lutter contre le chômage des jeunes au Cameroun.

L'enquête à travers ce décret a clairement défini les missions essentielles du fond national de l'emploi que sont :

- ✓ La diffusion des informations sur le marché du travail ;

- ✓ L'intermédiation entre employeurs et chercheurs d'emploi qui vise l'accroissement des possibilités d'emploi ;
- ✓ La conception, le financement et le suivi des programmes.

Dans le discours du locuteur, nous avons pu relever les outils d'accompagnement et de mobilisation adoptés par le fond national de l'emploi pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Ces outils d'accompagnements et de mobilisation à la formation des jeunes sont entre autres :

- ✓ L'organisation internationale du travail (OIT) ;
- ✓ Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) ;
- ✓ Le programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ;
- ✓ L'association africaine des services d'emploi publics (AASEP) ;
- ✓ Le groupement inter patronal du Cameroun (GICAM) ;
- ✓ etc.

Parlant de quelques statistiques du secteur d'ameublement et d'ébénisterie au Cameroun, ce dernier nous rapporte que ledit secteur compte vingt mille personnes (20 000) réparties en six mille (6 000) petites et moyennes entreprises (PME). Le secteur d'ameublement-ébénisterie est confronté à de nombreuses difficultés que sont :

- ✓ Le non-respect des normes et des procédures,
- ✓ Le manque d'équipements ;
- ✓ Etc.

À côté de ces difficultés, les employés restent des personnes engagées et enthousiasmées. C'est dans ce contexte socioéconomique que le locuteur estime que l'État doit davantage mettre l'accent sur la professionnalisation, la spécialisation et la rationalisation des enseignements. Bien plus, il demande aux élèves eux-mêmes de faire recours aux techniques de création d'entreprise et de fournir plus d'efforts dans le but de promouvoir la méritocratie.

En conclusion, il ressort de cette analyse qualitative avec le responsable du fond national de l'emploi (FNE) que la réussite de l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement technique industriel au Cameroun est liée aux facteurs psychologiques déterminant leur formation.

Qu'avons-nous comme données existantes sur le secteur de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun ?

VII.2.5. Analyses du recueil des données existantes : données documentaires et données secondaires.

VII.2.5.1. Analyses sur le dispositif de formation

Le dispositif pédagogique lié à la qualité de la formation influence la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (LTM). Nous avons relevé des problèmes tels que : le déficit important de cadres intermédiaires et d'enseignants qualifiés dans les disciplines formant aux métiers du bois, le faible taux d'élèves dans la spécialité, l'absence de forêt d'application dans les spécialités formant à l'ingénierie du bois dont la demande est forte dans les industries du bois, l'absence d'infrastructures et d'équipements de formation, l'absence de laboratoires spécialisés pour étudier le bois, l'absence de moyens de transports pour effectuer des voyages d'études sur le terrain. Ces résultats nous conduisent également à une analyse ; celle de savoir que les entrepreneurs et professionnels ne sont pas associés dans l'élaboration de l'offre d'éducation ; d'où la difficulté des élèves à compléter leur formation au lycée.

VII.2.5.2. Analyses sur l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

Pour réussir une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques et des stratégies efficaces, l'esprit de la réalisation des stages en entreprise ; la promotion de la formation par alternance ; la création des spécialités de professionnalisation et l'harmonisation des programmes de formation et, l'évaluation certificative entre le lycée et les unités d'entreprises du secteur du bois.

Bien que la situation sur le marché du travail soit gangrenée par le taux de chômage élevé, le sous-emploi, la forte croissance démographique, l'absence d'encadrement du secteur

par les pouvoirs publics, la pauvreté, etc. il convient de renforcer le partenariat avec les canaux formels tels que le FNE, le PIASSI, le BIT, le GICAM et bien d'autres encore. Cette analyse trouve sa justification sur le simple fait que seuls les diplômés ayant bénéficié de l'accompagnement et du financement de ces canaux formels ont réussi à s'insérer facilement sur le marché du travail au Cameroun.

Il a été question pour nous d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Les différentes analyses ont permis de dévoiler les contenus cachés et les contenus manifestes. Quelle comparaison faire donc entre les résultats observés avec les résultats attendus par hypothèse et l'examen des écarts ?

VII.3. COMPARAISON DES RÉSULTATS OBSERVÉS AVEC LES RÉSULTATS ATTENDUS PAR HYPOTHÈSE ET L'EXAMEN DES ÉCARTS.

Nous rappelons les hypothèses de recherche de notre étude :

HS₁ : La qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

HS₂ : La situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

HS₃ : La formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII. 3.1. Vérification de l'hypothèse de recherche HR₁

VII.3.1.1. Formulation des hypothèses statistiques

H₀ : La qualité de la formation n'est pas le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Ha : La qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l’insertion professionnelle des bacheliers de l’enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.1.2. Détermination du seuil de signification (α)

$$\alpha = 0.05$$

VII.3.1.3. Calcul du Coefficient de corrélation

Tableau 65 : Corrélation entre la qualité de la formation et l’insertion professionnelle des bacheliers de l’enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

			Qualité de la formation	Insertion professionnelle
Rho de Spearman	Qualité de la formation	Coefficient de Corrélation	1,000	,617**
		Sig. (Bilatérale)		,000
		N	60	60
		Insertion professionnelle	,617**	1,000
		Coefficient de Corrélation		
		Sig. (Bilatérale)	,000	
		N	60	60

***. La corrélation est significative au niveau de 0,01 (Signification bilatérale).*

VII.3.1.4. Détermination de la valeur critique

$$\alpha = 0.00$$

VII.3.1.5. Comparaison

Le coefficient de corrélation calculé est largement supérieur au seuil de signification (α). Ainsi, nous rejetons H_0 et validons H_a .

VII. 3.1.6. Conclusion

Nous pouvons alors conclure que la qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.1.7. Prise de décision

Le coefficient de corrélation est de : $cc = 0,617$

D'après l'énoncé de la règle, cc étant compris dans l'intervalle $[0,41 - 1]$, nous pouvons donc dire que la relation entre les variables de cette hypothèse est **très forte**. À cet effet l'hypothèse de recherche HR_1 est vérifiée.

Mais, que disent les résultats à propos de notre deuxième hypothèse de recherche (HR_2) ?

VII. 3.2. Vérification de l'hypothèse de recherche HR_2

VII.3.2.1. Formulation des hypothèses statistiques

H_0 : La situation sur le marché de l'emploi n'est pas un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

H_a : La situation sur le marché de l'emploi est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.2.2. Détermination du seuil de signification (α)

$\alpha = 0.05$

VII.3.2.3. Calcul du Coefficient de corrélation

Tableau 66 : Corrélation entre la situation sur le marché du travail et l’insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

			Situation sur le marché du travail	Insertion professionnelle
Rho de Spearman	Situation sur le marché du travail	Coefficient de Corrélation	1,000	,518**
		Sig. (Bilatérale)		,000
		N	60	60
		<hr/>		
	Insertion professionnelle	Coefficient de Corrélation	,518**	1,000
		Sig. (Bilatérale)	,000	
		N	60	60

***. La corrélation est significative au niveau de 0,01 (Signification bilatérale).*

VII.3.2.4. Détermination de la valeur critique

$$\alpha = 0.00$$

VII.3.2.5. Comparaison

Le coefficient de corrélation calculé est largement supérieur au seuil de signification (α). Ainsi, nous rejetons H_0 et validons H_a .

VII.3.2.6. Conclusion

Nous pouvons alors conclure que la situation du marché de l’emploi est un facteur externe qui influence l’insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.2.7. Prise de décision

Le coefficient de corrélation est de : $cc = 0,518$

D'après l'énoncé de la règle, ce étant compris dans l'intervalle [0,41 – 1], nous pouvons donc dire que la relation entre les variables de cette hypothèse est **très forte**. Cela étant, notre hypothèse de recherche HR₂ est confirmée.

Et que disent les résultats de notre troisième hypothèse (HR₃) ?

VII. 3.3. Vérification de l'hypothèse de recherche HR₃

VII.3.3.1. Formulation des hypothèses statistiques

H₀ : La formation en apprentissage des élèves n'est pas une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

H_a : La formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.3.2. Détermination du seuil de signification (α)

$\alpha = 0.05$

VII.3.3.3. Calcul du Coefficient de corrélation

Tableau n° 57 : Corrélation entre la formation en apprentissage des élèves et l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

			Formation en apprentissage des élèves	Insertion professionnelle
Rho de Spearman	Formation en apprentissage des élèves	Coefficient de Corrélation	1,000	,551**
		Sig. (Bilatérale)		,000
		N	60	60
	Insertion professionnelle	Coefficient de Corrélation	,551**	1,000

Sig. (Bilatérale)	,000	
N	60	60

***. La corrélation est significative au niveau de 0,01 (Signification bilatérale).*

VII.3.3.4. Détermination de la valeur critique

$$\alpha = 0.00$$

VII.3.3.5. Comparaison

Le coefficient de corrélation calculé est largement supérieur au seuil de signification (α). Ainsi, nous rejetons H_0 et validons H_a .

VII.3.3.6. Conclusion

Nous pouvons alors conclure que la formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VII.3.3.7. Prise de décision

Le coefficient de corrélation est de : $cc = 0,551$

D'après l'énoncé de la règle, cc étant compris dans l'intervalle $[0,41 - 1]$, nous pouvons donc dire que la relation entre les variables de cette hypothèse est **très forte**. Cela étant, notre hypothèse de recherche HR_3 est vérifiée.

Tableau 67 : Tableau récapitulatif de vérification des hypothèses de recherche

Hypothèses	Alpha	Valeur critique	Coefficient de corrélation	Position d'influence	Décision
HR₁	0.05	0.00	0,617	1 ^{ère}	Ha retenue ; ho rejetée
HR₂			0,518	3 ^{ème}	Ha retenue ; ho rejetée
HR₃			0,551	2 ^{ème}	Ha retenue ; ho rejetée

L'hypothèse générale de cette étude est : la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Au terme des vérifications, il ressort que nos trois (03) hypothèses de recherche ont été vérifiées et notre hypothèse générale (HG) est confirmée, il existe alors un lien significatif entre la qualité de la formation, la situation sur le marché du travail, la formation en apprentissage des élèves et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Arrivé au terme de ce chapitre centré sur la description des résultats, l'analyse des résultats et la comparaison des résultats observés avec les résultats attendus. Il est vital pour nous de procéder à l'interprétation des résultats.

CHAPITRE VIII : INTERPRÉTATIONS DES RÉSULTATS

Dans ce volet de notre travail, il est permis de faire une exégèse exhaustive de tous les problèmes qui plombent la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). De ce fait, nous allons interpréter les résultats de notre travail d'investigation suivant les trois (03) centres d'intérêts que sont : la qualité de la formation, la situation sur le marché du travail et la formation en apprentissage des élèves. Il est donc question pour nous d'examiner les informations quantitatives et qualitatives collectées lors des enquêtes et au moment du recueil des données documentaires et secondaires auprès des personnes sources.

VIII. 1. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

VIII. 1.1. Motivations ayant conduit au choix de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

La première interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au lycée technique au Cameroun est structurée autour de la faible demande de l'éducation dans la spécialité AMEB. Nous pouvons citer comme causes principales :

- Le désintérêt de la spécialité soit 30 % seulement des élèves ont un amour pour la spécialité ;
- La faible demande effective dans la spécialité, comme nous le démontre la courbe diachronique des effectifs des élèves de la classe de terminale spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. En 2019, le lycée avait un effectif de cinquante-huit (58) élèves, en 2020 l'effectif est passé à quarante un (41) élèves et en 2021, il n'y avait plus qu'une vingtaine (20) élèves en classe de terminale AMEB. On constate que la courbe d'évolution des effectifs des élèves de la terminale AMEB est décroissante.

Pour pallier au problème de la faible demande de l'éducation dans la spécialité AMEB, il est important de programmer une action et un moyen à mettre en œuvre. Nous avons comme action à programmer et moyen à atteindre pour résoudre le problème de la faible demande de l'éducation dans la spécialité AMEB :

- Assurer l'harmonisation entre les manuels et les programmes scolaires ;
- Veiller au strict respect des programmes officiels.

VIII. 1.2. Système d'évaluation de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

La deuxième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au lycée technique repose sur un problème de manque d'un meilleur système d'évaluation au sein de la spécialité. Nous pouvons noter comme principales causes :

- L'insuffisance dans l'évaluation des modules des compétences générales des élèves de la spécialité AMEB soit un taux de 60 % ;
- La forte insuffisance dans l'évaluation des modules à compétences particulières des élèves de la spécialité AMEB soit un taux de 60 % ;
- L'immense insuffisance dans l'évaluation de la formation en milieu professionnel des élèves de la spécialité AMEB soit un taux de 60 %.

Pour résorber à l'épineux problème de manque d'un meilleur système d'évaluation au sein de la spécialité AMEB, il est primordial de programmer une action ou un moyen à mettre en œuvre.

Nous avons comme action ou moyen à mettre en œuvre pour résoudre le problème : la nécessité de revoir le système d'évaluation de tous les modules soient-ils au niveau des évaluations sommatives que formatives. Ceci, permettra ainsi de réduire considérablement le décrochage des élèves et de limiter le désintérêt de la spécialité.

La troisième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est axée autour de la mauvaise structuration des épreuves des évaluations en classe.

Pour résorber à ce problème de mauvaise structuration des épreuves des évaluations en classe, il est important de programmer une action et un moyen à mettre en œuvre.

Nous avons comme action à programmer et moyen à atteindre pour la résolution de mauvaise structuration des épreuves des évaluations en classe ; s'assurer du strict respect des normes docimologiques.

La quatrième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est structurée autour du manque de personnels qualifiés. Nous pouvons citer comme cause : le déficit d'enseignants qualifiés.

Pour pallier au problème du manque de personnels qualifiés, il est important de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour la résolution du problème de manque de personnels qualifiés : la nécessité de mettre sur pieds des méthodes didactiques modernes, la mise en œuvre des formations supplémentaires et la vulgarisation des outils de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

La cinquième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est structurée autour l'absence de professionnels dans l'élaboration du dispositif pédagogique. Nous pouvons citer comme cause : l'absence de consultation des professionnels dans le dispositif de formation.

Pour pallier au problème d'absence de professionnels dans l'élaboration du dispositif pédagogique, il est important de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen pour la résolution du problème de manque de personnels qualifiés : la mise en place d'une cellule de collaboration entre l'école et les entreprises qui font dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

VIII. 1.3. Charge horaire dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

La sixième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est axée sur l'inadéquation de la charge horaire entre les modules. Nous pouvons mentionner comme causes : l'insuffisance de la charge horaire en milieu professionnel et l'inadéquation entre la durée de formation à l'école et en entreprise.

Pour résorber à l'épineux problème de l'inadéquation de la charge horaire entre les modules, il est judicieux de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer et moyen à atteindre pour la résolution du problème de l'inadéquation de la charge horaire entre les modules : le besoin d'assurer inéluctablement la couverture des heures d'enseignements et de tous les modules de formation.

VIII. 1.4. Infrastructures et équipements de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

La septième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) repose sur le manque d'infrastructures et d'équipements de formation. Nous pouvons noter comme principales causes : la dégradation des infrastructures du lycée par les élèves et l'insuffisance des équipements au lycée. On constate que 50 % de certains élèves trouvent très insuffisants les infrastructures et les équipements, suivis de 30 % qui estiment que les outils de formation sont insuffisants.

Pour faire face au problème de manque d'infrastructures et d'équipements de formation, il est important de programmer une action ou un moyen à mettre en œuvre.

Nous avons comme action à programmer et moyen à atteindre pour résoudre le problème de manque d'infrastructures et d'équipements de formation : la nécessité d'entretenir les infrastructures et les équipements existants ; la sensibilisation et le recours aux capitaux.

La huitième interprétation de nos résultats sur la qualité de la formation en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) est axée autour de l'absence des outils d'accompagnement en milieu professionnel. Nous pouvons citer comme causes : le manque de cellule de liaison entre le lycée et les entreprises, le manque d'outils d'accompagnement pour la formation en milieu professionnel.

Pour résorber à ce problème d'absence des outils d'accompagnement en milieu professionnel, il est important de programmer une action et un moyen à atteindre.

L'action à programmer et le moyen à atteindre repose sur le recourt aux financements.

VIII. 2. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

VIII. 2.1. Situation actuelle des techniciens de l'ameublement-ébénisterie sur le marché du travail

La première interprétation de nos résultats sur la situation du marché du travail en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun est organisée autour de l'absence de l'application des textes réglementant le secteur d'ameublement-ébénisterie. Nous pouvons recenser comme problème : l'extension de la recherche d'emploi et l'absence de normes encadrant ce secteur. Nous pouvons citer comme causes : l'absence d'encadrement du secteur du bois, l'absence des procédures qui réglementent le secteur du bois, l'inadéquation entre les besoins sur le marché du travail et la formation reçue à l'école.

Pour faire face au problème lié à l'absence d'application des textes réglementant le secteur d'ameublement-ébénisterie au Cameroun, il est intéressant pour nous de programmer une action ou un moyen à mettre en œuvre pour résoudre ce problème.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à mettre en œuvre pour résoudre cet épineux problème : le besoin d'assainir le tissu relationnel entre l'école et les entreprises.

VIII. 2.2. Activités du travail de l'ameublement-ébénisterie

La deuxième interprétation de nos résultats sur la situation du marché du travail en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun repose sur l'absence de recrutement des techniciens de l'ameublement-ébénisterie dans le secteur formel. Les problèmes sont entre autres :

- L'absence des sociétés publiques pouvant recruter les bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- Le sous-emploi dans le secteur informel.

Nous pouvons noter comme principales causes :

- Absence de planification ;

- Absence de coordination ;
- Inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi ;
- Abandon d'application de la politique forestière ;
- Absence de mobilisation des ressources ;
- Manque de sensibilisation et de motivation ;
- Discrimination ;
- Jeux d'intérêt ;
- Formation inadéquate avec les besoins du marché ;
- Corruption.

Pour résorber au problème d'absence de recrutement des techniciens de l'ameublement-ébénisterie dans le secteur formel, il est primordial de programmer une action ou un moyen à atteindre pour la résolution de ce problème.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour résoudre le problème lié à l'absence de recrutement des techniciens de l'ameublement-ébénisterie dans le secteur formel : la valorisation des métiers du bois par les pouvoirs publics.

VIII. 2.3. Mode d'insertion des techniciens

La troisième interprétation de nos résultats sur la situation du marché du travail en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun est structurée autour de l'incertitude des modes de recrutement dans les secteurs du bois. Nous pouvons citer comme principales causes :

- L'absence d'informations sur le mode de recrutement des techniciens d'AMEB ;
- La faible vulgarisation des métiers dans la fonction publique ;
- L'absence d'objectivité dans les recrutements.

Pour pallier au problème d'incertitude du mode de recrutement dans les secteurs du bois, il est important de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour la résolution du problème d'incertitude au mode de recrutement dans les secteurs du bois : la régularisation des secteurs d'activités du bois au Cameroun.

La quatrième interprétation de nos résultats sur la situation du marché du travail en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun est axée autour des problèmes liés au manque de ressources matérielles, financières et humaines au sein des entreprises d'ameublement-ébénisterie.

Les problèmes liés au manque de ressources matérielles, financières et humaines au sein des entreprises d'ameublement-ébénisterie sont entre autres :

- Le manque et la non réhabilitation des infrastructures d'ameublement-ébénisterie ;
- Le manque de matériel et d'équipement de travail ;
- L'insuffisance du personnel qualifié ;
- La surutilisation des ouvriers ;
- Le manque d'enthousiasme de la part des menuisiers et des ébénistes.

Nous pouvons citer comme causes :

- La mauvaise rémunération dans le secteur ;
- Les moyens limités ;
- La non-implication du secteur formel ;
- Le taux élevé des impôts ;
- L'abus d'autorité ;
- L'inexistence des budgets d'investissement public.

Pour pallier au problème de manque de ressources matérielles, financières et humaines au sein des entreprises d'ameublement-ébénisterie, il est important de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour la résolution du problème manque de ressources matérielles, financières et humaines au sein des entreprises d'ameublement-ébénisterie : la régularisation des secteurs d'activités du bois au Cameroun.

La cinquième interprétation de nos résultats sur la situation du marché du travail en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique au Cameroun est organisée autour de l'absence de sécurité et de prévoyance sociale du secteur d'ameublement-ébénisterie. Nous avons des problèmes tels que : la mauvaise organisation du secteur et l'exclusion sociale.

Nous notons comme causes principales :

- La corruption ;
- L'organisation anarchique du secteur d'ameublement-ébénisterie ;
- L'absence de réelles politiques pour développer le secteur du bois.

Pour résoudre les problèmes de mauvaise organisation du secteur et d'exclusion sociale, il est nécessaire de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme action à programmer et moyen à atteindre pour la résolution des problèmes de mauvaise organisation du secteur et d'exclusion sociale : le besoin d'emmener les pouvoirs publics à organiser le secteur du bois et la nécessité de créer un environnement de convivialité pour les techniciens d'ameublement-ébénisterie.

Les outils d'insertion de planification du secteur informel de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) permettent de renforcer l'évaluation, l'orientation et les capacités professionnelles de ces diplômés de la spécialité AMEB une fois insérés dans le marché du travail. Les outils stratégiques et les outils opérationnels de l'insertion professionnelle des techniciens entrent ainsi dans le processus de l'adéquation formation-emploi. Ces outils de l'insertion professionnelle permettent également la mise en œuvre d'une optimisation plus accrue de la politique d'action, des meilleurs moyens d'intervention et d'une meilleure gestion des ressources.

VIII. 2.4. Outils de la planification opérationnelle.

La première interprétation de nos résultats sur les outils de planification du secteur informel en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-

ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun repose sur le problème des infrastructures. Nous pouvons noter comme principales causes :

- Le manque d'outils d'accompagnement à la formation ;
- Le manque d'ateliers spécialisés ;
- L'absence de laboratoire scientifique.

Pour résorber à l'épineux problème de manque d'infrastructures, il est primordial de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour résoudre le problème de manque d'infrastructures : le besoin de mettre en place des outils de dernières générations afin d'aménager le secteur du bois au Cameroun.

La deuxième interprétation de nos résultats sur les outils de planification du secteur informel en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est axée sur le manque d'équipements et de machines de dernières générations. Nous pouvons citer comme principale cause : le manque criard des équipements spécialisés.

Pour pallier aux problèmes de manque d'équipements et de machines de dernières générations, il est important de programmer des actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme actions à programmer ou moyens à atteindre pour la résolution le manque d'équipements et de machines de dernières générations : la mise sur pieds des méthodes didactiques modernes, la mise en œuvre des supports sophistiqués ; la mise en place du matériels didactiques et le renforcement des équipements dans les ateliers.

VIII. 2.5. Outils de la planification stratégique

La troisième interprétation de nos résultats sur les outils de planification du secteur informel en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun repose sur les problèmes de financement que sont :

- L'absence de frais pour le financement de la recherche ;
- Le retard dans l'exécution des projets professionnels ;
- Le manque de coordinations avec les partenaires ;
- Le manque de suivi sur le parcours des élèves d'AMEB.

Nous pouvons noter comme causes :

- Les mobiles insondables ;
- La mauvaise volonté ;
- La pauvreté ;
- L'irresponsabilité ;
- L'absence de confiance ;
- L'abus d'autorité ;
- La mauvaise organisation.

Pour faire face aux problèmes de financement, il est intéressant pour nous de programmer des actions et des moyens à atteindre.

Nous avons comme actions à programmer et moyen à atteindre pour résoudre les problèmes de financement :

- La nécessité d'éviter à tout prix la navigation à vue ;
- Le besoin d'effectuer des dépenses budgétaires pour des fins adéquates à l'établissement ;
- L'exigence dans la transparence des recettes et des dépenses ;
- La justice ;
- La prévision financière
- L'observance des textes réglementaires.

Tout ceci va permettre de mieux intégrer un climat de management participatif. Les actions à programmer et moyens à mettre en œuvre sont de : mettre en place un contrôle pour rendre compte au jour le jour la situation financière exacte du lycée ; faire le regroupement des dépenses chaque trimestre et mettre une cellule de communication pour informer à temps les élèves et les parents.

VIII. 3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA FORMATION EN APPRENTISSAGE EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

VIII. 3.1. Activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école.

La première interprétation de nos résultats sur la formation d'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est axée sur la non-harmonisation des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école. Nous notons comme causes principales :

- La non implication des professionnels dans la formation des élèves ;
- L'absence d'un service de liaison entre les entreprises et l'établissement ;
- L'absence des séminaires et colloques sur le bien-fondé de la spécialité AMEB ;
- L'absence des normes, textes et procédures régissant l'alternance de la formation (école-entreprise) ;
- L'absence des ressources ;
- La non implication des responsables de l'établissement ;
- Les moyens limités ;
- La non implication des responsables des entreprises dans le processus d'apprentissage-enseignement à l'école.

Pour résoudre le problème de la non-harmonisation des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école, il faut programmer une action ou un moyen à atteindre.

Nous avons comme action à programmer ou moyen à atteindre pour la résolution du problème de la non-harmonisation des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école : la nécessité d'élaborer de meilleurs programmes et dispositifs pédagogiques.

VIII. 3.2. Activités de remédiation ou de stage effectuées en entreprise à l'école.

La deuxième interprétation de nos résultats sur la formation d'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est structurée autour de la non-prise en compte des notes d'évaluation des activités de remédiation ou de stage effectuées en entreprise dans la certification des diplômes.

Nous pouvons noter comme causes :

- La légèreté dans l'harmonisation des notes de formation ;
- La non-implication des professionnels dans l'évaluation des examens officiels ;
- Le souci d'harmoniser les notes d'évaluation des activités de remédiation ou de stages.

Pour faire face aux problèmes liés à la non-prise en compte des notes des activités de remédiation ou de stage effectuées en entreprise dans la certification des diplômes, il est nécessaire pour nous de programmer une action ou un moyen à atteindre. L'action à programmer ou le moyen à atteindre repose sur la prise en compte des notes de stage en entreprise dans la certification des diplômes.

VIII. 3.3. Évaluations scolaires et stages en entreprise

La troisième interprétation de nos résultats sur la formation d'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est axée autour de l'inadéquation de la formation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise.

Les principales causes sont :

- L'absence de communication ;
- Le refus de collaborer ;

- L'absence des textes réglementaires.

Pour résorber à ce problème de l'inadéquation de la formation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise, il est important de programmer une action ou un moyen à atteindre. L'action à programmer ou le moyen à atteindre repose ici sur l'harmonisation de la formation entre les évaluations de l'école et celles du milieu professionnel.

VIII. 3.4. Inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés et les évaluations en entreprise.

La quatrième interprétation de nos résultats sur la formation d'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est structurée autour de l'inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés et les évaluations en entreprise.

Les principales causes sont :

- L'absence de communication ;
- Le refus de collaborer ;
- L'absence des textes réglementaires.

Pour résorber au problème de l'inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés et les évaluations en entreprise, il est important de programmer une action ou un moyen à atteindre.

Pour résoudre ce problème, il faut mettre sur pieds un service de suivi entre l'école et les entreprises partenaires.

Arrivé au terme de ce chapitre axé sur l'interprétation des résultats, il est vital pour nous de passer aux suggestions des pistes de solutions régulatrices à l'endroit des enseignants et autres acteurs de la communauté éducative afin d'améliorer l'adéquation formation-emploi contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement technique industriel au Cameroun.

**CHAPITRE IX : SUGGESTIONS AUX ENSEIGNANTS ET AUTRES
ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE**

Dans ce dernier volet de notre travail, il est loisible de suggérer des pistes de solutions adaptées en fixant par une approche managériale des objectifs évaluables et en mettant sur pieds des actions et moyens appropriés.

IX. 1. SUGGESTIONS À L'ENDROIT DES ENSEIGNANTS SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

Les méthodes de l'adéquation formation-emploi reposent sur une bonne organisation et restructuration du dispositif pédagogique des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun. Pour réussir une bonne organisation et restructuration du dispositif de formation des élèves, il faut :

- S'assurer des capacités d'accueil des élèves au sein des entreprises ;
- Bien organiser le travail des élèves au lycée et en entreprise ;
- Mobiliser les ressources nécessaires pour la formation à l'école et en entreprise ;
- Renforcer la formation des enseignants ;
- S'adapter à la formation en milieu professionnel avec rigueur ;
- Tenir des évaluations de l'entreprise lors de la certification des diplômes des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Ces stratégies d'organisation et de restructuration du dispositif de formation des élèves doivent être élaborées par le chef d'établissement et les responsables des entreprises qui accueillent les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Pour un meilleur pilotage organisationnel, le chef d'établissement, les censeurs, le chef de travaux, l'animateur pédagogique et les enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) doivent tous réfléchir pour mettre en place un système de gestion intégrée pour une meilleure formation des élèves dans la durée et dans l'espace. Bien plus, le chef d'établissement doit s'assurer de la mise sur pieds d'un ensemble de normes, de procédures et de ressources nécessaires pour une meilleure adéquation entre la qualité de la formation et les besoins sur le marché du travail. Toutes ces stratégies contribueront à faciliter l'optimisation plus accrue de la productivité pédagogique et l'étude des facteurs psychologiques de formation déterminant la notation lors d'une évaluation à l'école et en entreprise.

Pour garantir la réussite d'une bonne organisation du dispositif de formation, il faut tenir compte des points suivants :

- L'élaboration du dispositif pédagogique en identifiant les rapports qui entrent dans la qualité de la formation à l'école et en entreprise ;
- La mise en place d'une cellule de communication entre les responsables du lycée et ceux des entreprises ;
- L'actualisation des statistiques sur les besoins du marché du travail ;
- La quête du caractère de pluridisciplinarité des enseignants ;
- La mise en place des formations supplémentaires des enseignants ;
- L'expansion des partenariats entre le lycée et les entreprises.

Tous ces points vont permettre de faire asseoir une bonne qualité de la formation répondant aux besoins du marché du travail.

Nous pouvons donc suggérer des pistes de solutions telles que :

- L'extension du dispositif de partenariat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- La mise en place des cellules de coopérations entre le lycée et les entreprises ;
- La mobilisation des ressources (humaines, matérielles, financières et pédagogiques) nécessaires pour la formation des élèves et des enseignants du lycée ;
- La mise sur pieds des bibliothèques et des laboratoires sophistiqués arrimés au contexte de mondialisation ;
- Le développement des partenariats entre le lycée et les entreprises.

Nos suggestions sont donc profondément axées autour de deux (02) grands points, dans le but d'apporter des solutions régulatrices aux enseignants sur la qualité de la formation en vue d'une insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

IX. 1.1. Demande et offre de formation

Pour pallier au problème de la faible demande de l'éducation dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est important de mettre en place des objectifs intermédiaires à atteindre pour résoudre ce problème. Il faut donc :

- Passer d'une logique de l'offre de formation à une logique de la demande sur le marché du travail ;
- Inciter les apprenants sur le bien-fondé de la spécialité en leur offrant un cadre de formation aménagé ;
- Passer aux formations innovantes au sein du lycée.

Ceci va permettre une véritable professionnalisation des enseignements au sein du lycée.

Face au problème de la faible demande de l'éducation dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), nous proposons comme solution la construction de l'offre de formation en tenant compte des propositions des professionnels du secteur des industries bois.

Pour résorber à l'épineux problème de manque d'un meilleur système d'évaluation au sein de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est primordial de mettre sur pieds un objectif intermédiaire à atteindre. Cet objectif est axé sur la nécessité d'associer les professionnels dans les évaluations formatives et sommatives. Bien plus, il faudra associer les professionnels des entreprises lors de l'organisation des examens officiels. Ceci permettra alors de renforcer la collaboration entre les enseignants et les entrepreneurs.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est ultime de revoir certains textes juridico-légaux afin de permettre aux entrepreneurs de participer à l'évaluation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Bien plus, il faut davantage assurer le recrutement des professionnels des entreprises pour mettre en place un système d'évaluation performant regroupant les expériences de la formation réalisée en entreprise.

Nous suggérons comme solutions :

- L'augmentation sensible des entreprises dans les évaluations formatives et sommatives ;

- Le financement des petites et moyennes entreprises où les élèves effectuent leur formation ;
- Le renforcement des conditions de vie et de travail du personnel enseignant ;
- La mise en place d'un statut particulier pour financer les travaux de recherche des élèves de la spécialité AMEB.

Outre les enseignants, le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) ; la délégation régionale des enseignements secondaires (DRESEC) et la direction du développement de l'enseignement supérieur (DDES) sont concernés ici.

Pour résorber à l'épineux problème d'insuffisance et du manque d'enseignants qualifiés, il est judicieux de mettre en œuvre l'objectif intermédiaire à atteindre pour la résolution des problèmes d'insuffisance et de manque d'enseignants qualifiés. Cet objectif est structuré sur le besoin d'assurer inéluctablement la couverture des heures d'enseignement et des programmes scolaires de toutes les classes. Ceci permettra une évaluation efficace et efficiente de l'ajustement entre les modules d'enseignement.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est indispensable d'adopter une meilleure définition des politiques sur la formation des enseignants dans le but de faire booster leurs expériences professionnelles. Bien plus, il faut s'assurer de la prévision financière afin de réduire leur décrochage.

Nous proposons comme solutions :

- L'objectivité au niveau des services en charge des recrutements et des affectations des enseignants ;
- La création d'une cellule qui assure la parité entre la formation à l'école et en entreprise ;
- La révision du statut particulier de l'enseignant ;
- La motivation de l'enseignant ;
- Le jumelage des classes de même niveau.

Autres que les enseignants, les acteurs impliqués ici sont : le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) ; la délégation régionale des enseignements secondaires (DRESEC) et la direction du développement de l'enseignement supérieur (DDES).

Pour résorber au problème de la mauvaise structuration des épreuves des évaluations dans les classes de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), il est important de mettre en œuvre un objectif intermédiaire. Cet objectif consiste donc de s'assurer du strict respect des normes docimologiques. Ceci, permettra une évaluation efficace et efficiente.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est indispensable d'assurer les évaluations effectives et de contrôler l'exécution des stratégies d'action.

Nous proposons comme solution régulatrice, l'application des textes y relatifs à la structuration des épreuves des évaluations.

Pour pallier au problème du manque de recyclage du personnel enseignant, il est important de mettre sur pieds des méthodes didactiques modernes, la mise en œuvre des formations supplémentaires et la mise à disposition des outils de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Ceci va ainsi permettre d'impulser une meilleure qualification chez les enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Et comme action à programmer et moyen à mettre en œuvre, nous pensons qu'il est indispensable d'inviter l'inspection pédagogique régionale (IPR) et la délégation régionale des enseignements secondaires (DRESEC) à la nécessité du recyclage des enseignants. Bien plus, il faut booster la politique de soutien et de valorisation du métier de l'enseignant.

Face au problème de manque de recyclage du personnel enseignant, nous proposons les solutions suivantes :

- L'expédition et l'acheminement à temps des notes de services par voie de radio in extremis ;
- L'organisation des journées pédagogiques initiales et concomitantes sous la supervision des inspecteurs pédagogiques régionaux (IPR).

Pour résorber au rude problème des écarts de comportement chez les élèves d'ameublement-ébénisterie (AMEB), il est indispensable de mettre sur pieds des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour résoudre le problème des écarts de comportement chez les élèves ; la nécessité de promouvoir la docilité et la politesse. Ceci, permettra ainsi de réduire considérablement les actes d'insubordination et de frustration.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est important de traduire les élèves ayant des comportements irrévérencieux aux conseils de discipline et pouvoir exclure ceux-là qui n'ont pas vocation à réaliser des tâches scolaires et ne transmettent pas les informations de l'administration à leur(s) parent(s). Bien plus, il faut davantage punir et prodiguer des conseils ayant une incidence sur le bien-fondé de la formation scolaire pour permettre une meilleure insertion socioprofessionnelle ; créer des espaces ayant un lien avec la morale et l'éthique à partir d'une notion du cours ou d'un chapitre.

Nous suggérons comme solutions stratégiques :

- Cultiver chez l'élève les attitudes du savoir-vivre et du savoir être ;
- Vulgariser les textes en vigueur ;
- Appliquer d'une manière stricte le règlement intérieur de l'école ;
- Éviter de blesser l'amour propre de l'élève ;
- Mettre de côté les punitions en marge des textes réglementaires.

Les acteurs impliqués dans la suggestion de ces solutions sont : les enseignants et les conseillers d'orientation.

IX. 1.2. Charge horaire de la formation et discipline pédagogique

Pour pallier au problème de l'inadéquation de la charge horaire entre les modules, il est important de mettre en œuvre les objectifs qui facilitent l'adéquation entre la couverture intégrale des programmes scolaires et les heures d'enseignement. Ceci va ainsi permettre une amélioration de l'ergonomie de la formation au sein de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

Et comme action à programmer et moyen à mettre en œuvre, il faut créer une cohérence entre les modules et les objectifs de qualification.

Face au problème de l'inadéquation de la charge horaire entre les modules, nous proposons la solution suivante : mise en place d'une commission pour évaluer la durée de la formation.

Pour résorber au problème d'absence des lettres de recommandation des élèves au sein des entreprises, il est important de mettre en œuvre l'objectif et, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour la résolution du problème de l'absence des lettres de recommandation des élèves au sein des entreprises ; s'assurer que les élèves suivent des formations en alternance (école-entreprise). Ceci, permettra ainsi une meilleure évaluation des compétences professionnelles.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est nécessaire d'envoyer les élèves faire des formations professionnelles au sein des entreprises dans le but de faire naître en eux l'esprit d'entreprise.

Nous proposons comme solution régulatrice, la mise sur pieds des textes y relatifs de l'envoi de tous les élèves à la réalisation des stages au sein des entreprises.

Pour résoudre à l'épineux problème de vadrouille des élèves d'ameublement-ébénisterie (AMEB) pendant les heures d'enseignement, il est judicieux de mettre en place un objectif intermédiaire à atteindre. La nécessité d'un changement radical des comportements pour une meilleure acquisition de la formation et d'un rendement scolaire performant. Ceci, permettra ainsi une meilleure intégration et assimilation de la formation.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est important de vulgariser et d'afficher le règlement intérieur de l'établissement afin de renforcer la discipline.

Nous proposons comme solutions :

- Le renforcement de la discipline en organisant des conseils de disciplines toutes les semaines ;

- La sensibilisation des élèves en leur prodiguant des conseils pour une prise de conscience ;
- La proclamation solennelle des résultats ;
- L'application des punitions à l'établissement et à la maison pour une autodiscipline ;
- La traduction des élèves ayant un certain égarement au conseil de discipline.

IX. 2. SUGGESTIONS À L'ENDROIT DES ENSEIGNANTS ET AUTRES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE SUR LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

Les stratégies sur la promotion de la demande d'éducation pour le marché d'ameublement-ébénisterie (AMEB) doivent s'accompagner de l'élaboration des textes de réglementation dudit marché. Il est donc ultime et important de mettre en place des méthodes de planification en vue de l'adéquation entre la demande de la formation et les besoins sur le marché du travail. Ces méthodes sont entre autres : les prévisions et les réalisations de la planification. Les méthodes de la planification doivent être élaborées par l'établissement dans le but d'accompagner les élèves à s'insérer dans le monde de l'emploi. La spécialité ameublement-ameublement (AMEB) au Cameroun doit opérer avec des véritables repères du marché du travail ; c'est-à-dire assurer une bonne coordination entre la qualité de la main d'œuvre et la situation sur le marché du travail. Pour cela, il faut élaborer :

- Des outils de la planification stratégique : ceux-ci sont basés sur la définition des objectifs éducatifs et pédagogiques ;
- Des outils de la planification opérationnelle : ceux-ci permettent la mise en exécution des politiques éducatives et pédagogiques ; c'est l'instance de l'animation pédagogique.

Ces outils de la planification de l'adéquation de la demande d'éducation et de l'insertion sur le marché de l'emploi doivent être conçus par l'établissement dans le but d'accompagner les élèves dans leur parcours professionnel. Pour une meilleure élaboration des outils de planification de l'adéquation de la demande d'éducation et de l'insertion sur le marché du travail, le chef d'établissement, les censeurs, le chef de travaux, l'animateur pédagogique, les

enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ; doivent réfléchir ensembles pour identifier les prévisions et les réalisations. Bien plus, le chef d'établissement doit s'assurer de la mise sur pieds des stratégies d'action pour assurer la bonne coordination entre la qualité de la main d'œuvre et la situation du marché du travail. Toutes ces stratégies d'action permettront d'avoir une vision globale sur l'équité de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) et permettront aux responsables des entreprises de mieux expliciter leurs exigences.

Les enseignants doivent mettre en place une meilleure stratégie pour garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle sur le marché de l'emploi. Et pour cela, il faut :

- Définir les politiques d'action et le référentiel ;
- Déterminer les objectifs d'insertion professionnelle ;
- Mettre à la disposition des élèves des financements ;
- Faire un bilan sur les effectifs des techniciens ayant trouvé un travail.

Nous pouvons donc suggérer comme solutions :

- La mise en place d'un plan stratégique comprenant l'objectif principal et les missions de formation des élèves ;
- La mise en œuvre d'un plan opérationnel comprenant des projets d'investissement, de financement et une base de données de résultats prévisionnels des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- La création des budgets structurés autour des investissements, de la trésorerie et de l'exploitation ;
- La conception d'un tableau de bord ayant des résultats ; des performances de l'insertion des professionnelles des techniciens d'AMEB ;
- La réalisation d'une base de données comportant les statistiques générales et analytiques des élèves ayant obtenu un emploi (secteur formel et informel).

Les acteurs et les partenaires de la communauté éducative concernés ici sont entre autres : le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) et les enseignants.

Bien plus, nous avons également reparti nos suggestions autour de deux (02) grands points dans le but d'apporter des pistes de solutions régulatrices aux acteurs et partenaires de la communauté éducative, sur la situation du marché du travail en vue d'une insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

IX. 2.1. Finalités humanistes

Pour faire face au problème lié à l'absence d'une cellule de suivi entre l'école et les entreprises, il est intéressant d'assainir le tissu relationnel entre l'école et les entreprises. Tout ceci va permettre de mieux intégrer un climat de compréhension mutuelle entre l'école et l'entreprise.

Les actions à programmer et les moyens à mettre en œuvre ont pour but de mettre en place une cellule de partenariat école-entreprise.

Face au problème lié à l'absence d'une cellule de partenariat entre l'école et les entreprises, nous suggérons la création des cellules de partenariat entre les écoles et les entreprises au sein de toutes les délégations afin de promouvoir une meilleure insertion socioprofessionnelle des élèves à la sortie de leur parcours scolaire.

Pour résorber aux problèmes d'absence de collaboration entre l'école et les entreprises ; d'absence de communication entre les enseignants et les acteurs des entreprises ; d'inadéquation des formations entre l'école et les entreprises, il est primordial de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour résoudre les problèmes liés à l'absence de collaboration entre le personnel de l'école et celui des entreprises : la mise en œuvre du développement et de la qualité des rapports entre les institutions scolaires et les entreprises.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en œuvre, nous pensons qu'il est ultime de définir la capacité d'accueil des élèves au sein des entreprises ; d'intégrer les promoteurs des entreprises dans la définition des politiques éducatives ; d'organiser régulièrement la prise en charge des élèves au sein des entreprises ; de mobiliser les moyens (humains, financiers, matériels) pour les stages des élèves en entreprise ; de mettre l'accent sur l'esprit d'entreprise ; d'organiser des conférences et des séminaires afin de vulgariser la professionnalisation des

enseignements. Bien plus, il faut que la formation soit un dispositif pédagogique de construction des rapports école-entreprise.

Nous suggérons comme solutions :

- L’approvisionnement en équipements et en personnels ;
- La multiplication des partenariats avec les entreprises ;
- La mise en place d’un dispositif pédagogique pour les enseignants du professionnel ;
- La multiplication plus accrue des conférences, des colloques et des séminaires présentant l’actualisation des métiers du bois ;
- La complémentarité entre la formation à l’école et en entreprise ;
- La responsabilisation de la part des parents ;
- La promotion des dialogues entre professionnels-enseignants ;

Les acteurs et les partenaires de la communauté éducative concernés ici sont entre autres : le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) ; les enseignants ; le chef d’établissement ; l’intendant ; l’administration ; la commune urbaine et les élites de la localité ; les enseignants, les entreprises ; les professionnels ; la famille de l’élève ; l’association des parents d’élèves et d’enseignants (APEE) ; le fond national de l’emploi (FNE) et les responsables des entreprises.

Pour pallier au problème de manque systématique des séances encadrées, il est important de mettre en œuvre des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour la résolution du manque systématique des séances encadrées ; il faut penser à attribuer des heures aux personnels enseignants sous-employés. Bien plus, il faut nécessairement tenir les conseils d’établissement.

Face aux problèmes de manque systématique des séances encadrées, nous proposons les solutions suivantes :

- Redistribuer à bien les tâches professionnelles ;
- Motiver les enseignants à accompagner les élèves ;

- Attribuer des heures aux personnels enseignants sous-employés.

IX. 2.2. Finalités socialistes

Pour faire face aux problèmes du déficit d'emploi dans le secteur formel, il est intéressant pour nous de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour résoudre les problèmes de financement :

- La nécessité d'organiser le secteur d'ameublement-ébénisterie ;
- Le besoin d'adapter les politiques d'action à l'évolution de la situation sur le marché du travail ;
- La nécessité de favoriser les formations supplémentaires en collaboration avec les employeurs ;
- L'utilité d'offrir plus d'intégration et d'objectivité.

Tout ceci va permettre de mieux intégrer un climat de management participatif.

Face aux problèmes du déficit d'emploi dans le secteur formel, nous suggérons qu'il est important d'offrir plus de moyens de recrutement pour les titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Bien plus, il faut élaborer des politiques et des stratégies sur l'adéquation élèves-formation-besoins du marché du travail.

L'acteur principal impliqué ici n'est autre que l'État.

Pour résoudre les problèmes d'exclusion sociale des élèves dans certaines entreprises privées, il est nécessaire de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour la résolution des problèmes d'exclusion sociale des élèves, il est important d'emmener les responsables d'entreprise à promouvoir le vivre ensemble ; de créer un environnement de convivialité pour les élèves. Ceci, permettra ainsi une meilleure cohésion sociale.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est judicieux de briser les barrières de discrimination et de promouvoir la culture d'une saine camaraderie.

Nous proposons comme solutions régulatrices :

- La promotion du vivre ensemble ;
- La nécessité de promouvoir l'humanisme et la solidarité ;
- Le choix du bien-fondé de la spécialité AMEB au sein de la société ;
- L'acceptation de sa condition sociale afin d'éviter de verser dans des déviances.

Les acteurs et partenaires impliqués dans ces résolutions sont : l'État ; les parents, les conseillers d'orientation ; les enseignants, les diplômés, les prometteurs des entreprises.

Pour résoudre les problèmes liés à l'absence du secteur formel dans le recrutement des techniciens de l'ameublement-ébénisterie (AMEB), il est nécessaire de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour la résolution des problèmes liés à l'absence du secteur formel dans le recrutement des techniciens de l'ameublement-ébénisterie (AMEB), il est important de mettre en place les règles d'éthique et de déontologie. Ceci, permettra ainsi de donner plus de dynamisme au marché d'ameublement-ébénisterie.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est important de créer des emplois formels et de vulgariser les textes règlementaires y afférents dans le domaine d'ameublement-ébénisterie au Cameroun.

Nous proposons comme solutions :

- La création des sociétés publiques et parapubliques ;
- L'assainissement du secteur du bois ;
- La nécessité de financer les projets des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ;

- La nécessité d'un accompagnement plus soutenu de l'insertion professionnelle des élèves de l'ameublement-ébénisterie (AMEB).

Le principal acteur concerné dans ces résolutions est l'État.

Pour résoudre les problèmes du mode d'insertion en entreprise, il est nécessaire de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour la résolution des problèmes du mode d'insertion en entreprise, l'importance de mettre en place le respect des normes et des procédures pour permettre à certains élèves de créer leur propre entreprise.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est important d'aménager le secteur d'ameublement-ébénisterie (AMEB) et de vulgariser aussi les textes réglementaires afin d'inciter les élèves aux techniques de création d'entreprise.

Nous proposons comme solutions :

- La réglementation du secteur du bois ;
- L'humanisation de l'administration ;
- La nécessité à bien aménager le secteur d'ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- Le financement des projets des élèves ;
- Le respect de la dignité des techniciens d'AMEB en tant que personnes.

Les acteurs et partenaires concernés dans ces résolutions sont : l'État ; les conseillers d'orientation, les enseignants et les responsables des entreprises.

Les méthodes sur la planification de la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun permettent la construction des outils de partenariat entre le lycée et les entreprises des secteurs de l'ameublement-ébénisterie. L'objectif intermédiaire ici permet la mise en œuvre des outils de pilotage approprié tels que :

- Les accords régionaux entre le lycée et les entreprises locales ;
- Les conventions de partenariat entre le lycée et les entreprises ;

- La création des cellules de liaison au sein des établissements et des entreprises ;
- La structuration des fiches d'audit ;
- L'élaboration des documents de la planification stratégique et opérationnelle au lycée et dans les entreprises partenaires ;
- L'élaboration des documents de supervision, de coordination et d'évaluation des élèves.

Ces outils de pilotage organisationnel doivent être conçus harmonieusement par les enseignants responsables de la formation scolaire et les professionnels du marché du travail. Pour un meilleur pilotage organisationnel, le chef d'établissement, les censeurs, le chef de travaux, l'animateur pédagogique, les enseignants relevant de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) et les formateurs des entreprises doivent réfléchir ensemble pour identifier les besoins des élèves. Bien plus, le chef d'établissement doit s'assurer de la mise sur pieds d'un ensemble de normes, de procédures et de ressources nécessaires pour le management de la formation de ses apprenants. Toutes ces stratégies d'action contribueront donc à faciliter l'optimisation plus accrue de la productivité pédagogique et la stricte observance de toutes les normes docimologiques d'où les facteurs de réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves.

L'efficacité et l'efficience des enseignants passent par la maîtrise des textes, des normes et des procédures à mieux organiser les ressources. Le management de la formation des élèves est un devoir qui incombe les enseignants.

La combinaison du dispositif pédagogique école-entreprise d'ameublement-ébénisterie doit être prise en compte lors de la construction des programmes scolaires. La formation en milieu professionnel doit être équitable à celle reçue à l'école afin de pallier au déficit d'expérience professionnelle des élèves.

Les enseignants des enseignements généraux doivent également être intégrés dans la formation des élèves en milieu professionnel au même titre que ceux des modules des compétences générales et des modules à compétences particulières ; ceci permettrait à optimiser l'esprit d'entreprise et d'innovation chez les élèves. Pour une meilleure optimisation de l'esprit d'entreprise et d'innovation chez les élèves, il faut :

- Définir les stratégies d'action et le référentiel au niveau de la chaîne pédagogique ;
- Déterminer les objectifs de formation des élèves en milieu professionnel ;
- Mettre à la disposition des élèves des outils d'accompagnement de la formation en milieu professionnel ;
- Harmoniser les évaluations réalisées en entreprise à celles de l'école.

Nous pouvons donc suggérer comme solutions :

- La mise en place des conventions relatives à l'espace et à la durée de formation dans les entreprises d'ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- La mise en œuvre des accords relatifs à l'accueil des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- La création des fiches d'organisation de la formation en apprentissage des élèves ;
- La mise en place des conventions de partenariat entre le ministère des enseignements secondaires et les entreprises ;
- La création des unités de liaison de pilotage organisationnel au sein du lycée et des entreprises partenaires.

Nous avons reparti nos suggestions autour de deux (02) grands points, dans le but d'apporter des différentes pistes de solutions sur les exigences des secteurs d'activités en vue de la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

IX. 2.3. Outils opérationnels

Pour résorber à l'épineux problème d'absence de la précarité de l'environnement, il est primordial de mettre sur pieds des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour résoudre le problème de précarité de l'environnement : l'importance d'aménager un climat favorable dans tous les secteurs

d'activités du bois. Ceci permettra aux élèves d'ameublement-ébénisterie (AMEB) d'avoir des considérations de base pour la formation ; d'être disciplinés et respectueux ; de travailler avec acuité pour obtenir de meilleures performances scolaires.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en place, nous pensons qu'il est ultime de définir l'état des besoins des employeurs des secteurs d'activités du bois afin de mettre en place un meilleur management des besoins d'orientation : l'empowerment. Bien plus, il faut davantage tenir compte des problèmes d'adéquation entre la formation et les besoins sur le marché du travail.

Nous suggérons comme solutions :

- Un rehaussement du niveau des besoins particuliers des employeurs ;
- Un rehaussement du niveau d'aides d'accompagnement des employeurs ;
- Une prise en compte des besoins recensés des patrons d'entreprise ;
- Une augmentation du niveau de besoins chez les employeurs de petites et moyennes entreprises.

Les acteurs de la communauté éducative concernés ici sont entre autres : l'État, les enseignants et les employeurs.

Pour pallier au problème d'instabilité de secteurs d'activités d'ameublement-ébénisterie (AMEB) ; il est important de mettre en place des objectifs à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour résoudre ce problème de précarité de certains secteurs d'activités :

- Permettre aux titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) d'avoir une bonne insertion professionnelle ;
- Permettre aux techniciens de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) d'être à l'abri de la mendicité.

Ceci va permettre un meilleur assainissement des secteurs d'ameublement et d'ébénisterie. Il faudrait donc davantage adresser ces correspondances à l'État.

Face au problème de précarité d'instabilité des secteurs d'activités d'ameublement-ébénisterie (AMEB), nous proposons aussi comme solution ; le dynamisme d'allocations et des ressources aux entreprises exerçant dans les secteurs de l'ameublement et de l'ébénisterie au Cameroun.

Pour pallier aux problèmes d'équipements et d'installations des machines de menuiserie dans les entreprises et dans les ateliers de l'ameublement-ébénisterie (AMEB), il est important de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour la résolution des problèmes d'équipements et d'installations des machines de menuiserie dans les entreprises et dans les ateliers de l'ameublement-ébénisterie (AMEB), la mise sur pieds des méthodes didactiques modernes, la mise en œuvre des supports pédagogiques dans les institutions de formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ; la mise en place du matériel de dernière génération et le renforcement des équipements sophistiqués dans les ateliers et les entreprises. Tout ceci va permettre d'impulser une formation de qualité et susciter l'engouement dans le travail d'ameublement-ébénisterie. Et comme action à programmer et moyen à mettre en œuvre, nous pensons qu'il est indispensable de multiplier des assises avec le chef d'établissement et les responsables des entreprises pour mieux opérationnaliser les besoins. Bien plus, il faut doter l'enseignant de la spécialité AMEB des outils de travail afin de faciliter la formation des élèves.

Face aux problèmes d'équipements et d'installations des machines de menuiserie dans les entreprises et dans les ateliers de l'ameublement-ébénisterie (AMEB), nous proposons les solutions suivantes :

- Offrir du matériel de pointe aux ateliers et entreprises partenaires pour permettre aux élèves de s'arrimer aux nouvelles technologies ;
- S'approprier des outils du métier respectant les normes internationales ;
- Équiper les ateliers de matériels de dernière génération.

Les acteurs et les partenaires impliqués ici sont : le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) ; les enseignants et les responsables des entreprises du secteur de l'aménagement des meubles-ébénisterie.

IX. 2.4. Outils stratégiques

Pour faire face aux problèmes de financement du secteur de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun, il est intéressant pour nous de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectifs intermédiaires à atteindre pour résoudre les problèmes de financement :

- La nécessité d'éviter à tout prix la navigation à vue ;
- Le besoin d'effectuer des dépenses budgétaires pour des fins adéquates à l'établissement ;
- L'exigence dans la transparence des recettes et des dépenses ;
- La justice ;
- La prévision financière
- L'observance des textes réglementaires.

Tout ceci va permettre de mieux intégrer un climat de management participatif. Les actions à programmer et moyens à mettre en mouvement sont : la mise en place d'un contrôle de gestion pour rendre compte au jour le jour de la situation financière exacte des secteurs d'activités ; faire le regroupement des dépenses chaque trimestre et une cellule de communication pour informer et communiquer sur la situation du marché.

Face aux problèmes de financement dans les secteurs d'activités de l'ameublement-ébénisterie (AMEB) au Cameroun, nous suggérons qu'il est ultime de présenter les dépenses à engager par rubrique pour une meilleure vue ; d'établir un journal de dépenses ; de doter les secteurs d'activités d'une base de données statistiques et de respecter les normes.

IX. 3. SUGGESTIONS AUX ENSEIGNANTS ET AUTRES PARTENAIRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE SUR LA FORMATION EN APPRENTISSAGE EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.

La construction du meilleur cadre de formation en apprentissage des élèves relève de la bonne collaboration entre les responsables du lycée et ceux des entreprises où les élèves exercent leurs activités d'apprentissages, de remédiations, d'évaluations et stages. Pour la réussite d'une bonne formation en apprentissage des élèves d'ameublement-ébénisterie (AMEB), il est ultime et nécessaire de mettre en œuvre des politiques d'actions appropriées telles que :

- Un inventaire des programmes et contenus scolaires lié étroitement à la profession d'ameublement-ébénisterie (AMEB) ;
- Un dressage des tâches entre les activités réalisées à l'école et à l'entreprise tout en tenant compte de l'exercice de la profession ;
- Une planification et répartition équitable des activités d'apprentissage entre l'école et les entreprises où les élèves exercent leurs stages.

Ces stratégies d'organisation de la formation en apprentissage doivent être conçues de manière conjointe par les enseignants de l'établissement et les responsables des entreprises. Il revient au chef d'établissement de mettre en mouvement un ensemble de règles, de normes, de procédures et de ressources pour la réussite de la formation en apprentissage de ses élèves en milieu professionnel. Toutes ces politiques d'action doivent contribuer à faciliter l'adéquation formation-emploi en vue de la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Bien plus, il est important d'associer les formateurs d'entreprise à l'élaboration des programmes et contenus scolaires. Ceci doit passer par la définition des objectifs, leur opérationnalisation et le contrôle des résultats.

La définition des objectifs doit intégrer l'harmonisation des idées conçues par les enseignants du lycée et les formateurs des entreprises afin de faire asseoir une bonne visibilité sur l'équité des enseignements.

L'opérationnalisation des objectifs doit passer par des plans d'investissement, de financement et de comptes de résultats prévisionnels.

Le contrôle des résultats doit contenir un tableau de bord ayant les résultats, les écarts et la performance des élèves.

Les évaluations faites par les formateurs des entreprises doivent être prises en compte lors de la certification des diplômes des élèves, ceci permettra l'assainissement des rapports entre les responsables de l'école et ceux des entreprises.

Pour renforcer la formation en apprentissage des élèves, il faut :

- Répartir les tâches entre les enseignants du lycée et les formateurs des entreprises ;
- Mettre en place une chaîne pédagogique qui tient compte du déroulement des activités des élèves réalisées en entreprise ;
- Mettre à la disposition des élèves des ressources nécessaires pour la formation en milieu professionnel.

Nous pouvons proposer comme solutions :

- L'intégration des formateurs des entreprises dans le processus de l'élaboration des programmes et contenus scolaires ;
- L'élaboration des cahiers de charges ;
- L'accompagnement des élèves au sein des entreprises ;
- Le suivi des activités de formation des élèves au sein des entreprises ;
- La formation supplémentaire des enseignants à mieux connaître les réalités du marché du travail d'ameublement-ébénisterie.

Les acteurs et les partenaires impliqués ici sont : l'État, le ministère des enseignements secondaires, le chef d'établissement, l'animateur pédagogique ; le chef de travaux ; les enseignants ; les formateurs en entreprises, les conseillers d'orientation et les responsables des entreprises.

Nous avons reparté nos suggestions autour de quatre (04) grands points, dans le but d'apporter des solutions régulatrices aux acteurs et partenaires de la communauté éducative sur

la formation en apprentissage en vue d'une insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

IX. 3.1. Activités d'apprentissage des élèves.

Pour résoudre le problème de la non harmonisation des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école, il est nécessaire de mettre en place des objectifs, des différentes actions et moyens à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour la résolution du problème de la non harmonisation des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école ; la mise en place du respect des normes et des procédures. Ceci permettra le transfert des savoirs professionnels au sein de l'établissement.

Et comme actions à programmer et moyens à mettre en œuvre, nous pensons qu'il est important de vulgariser les textes réglementant la formation en apprentissage ; de renforcer le partenariat entre les entreprises et l'école et de mettre sur pieds un service décentralisé contrôlant la formation en alternance (entreprise-école).

Nous proposons comme pistes de solutions :

- La vulgarisation des textes
- La multiplication des partenariats ;
- La nécessité de décentraliser la formation ;
- La professionnalisation des enseignements ;
- La collaboration entre les enseignants et les professionnels.

Les acteurs et partenaires concernés dans ces résolutions sont : l'État ; le ministère des enseignements secondaires (MINESEC), l'administration ; les enseignants ; les responsables des entreprises, le fond national de l'emploi (FNE).

IX. 3.2. Activités de remédiation ou de stage effectuées en entreprise à l'école.

Pour faire face aux problèmes liés à la non prise en compte des notes d'évaluation des activités de remédiation ou de stages effectuées en entreprise lors de la certification des diplômes, il est nécessaire pour nous de mettre en œuvre l'objectif à atteindre.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour résoudre les problèmes liés à la non prise en compte des notes d'évaluation des activités de remédiation ou de stages effectuées en entreprise lors de la certification des diplômes : la mise en place d'un service chargé de la collaboration et du partenariat entre l'école et les entreprises. Tout ceci va permettre d'accompagner les élèves à avoir la culture de l'entreprise et à mieux s'insérer sur le marché du travail.

L'action à programmer à mettre en place se situe dans la vulgarisation du partenariat et de la collaboration entre l'école et les entreprises.

Face aux problèmes liés à la non prise en compte des notes d'évaluation des activités de remédiation ou de stages effectuées en entreprise lors de la certification des diplômes, nous suggérons qu'il est important de sensibiliser l'administration de l'école sur le bien-fondé de la collaboration et du partenariat entre l'école et les entreprises ; de renforcer la coordination entre l'administration de l'établissement et celle de l'entreprise partenaire ; de mettre en place un dispositif de suivi des activités de remédiation ou de stage effectuées en entreprise.

IX. 3.3. Évaluations scolaires et stages en entreprise

Pour résorber à ce problème d'inadéquation de la formation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise, il est important de mettre en place un objectif d'action.

Nous avons comme objectif d'action pour la résolution du problème de l'inadéquation de la formation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise : le besoin d'assurer la mise en place des normes docimologiques. Ceci permettra de renforcer la continuité des activités de remédiation ou de stage entre l'établissement et l'entreprise.

Et comme action à programmer et moyen à mettre en place, nous pensons qu'il est indispensable d'assurer le suivi des stages (les diagnostics, les évaluations formatives et sommatives) des élèves aussi bien à l'établissement et qu'en entreprise. Dans leur ouvrage, Pfeiffer et Brade (1995)¹⁰¹ signalent que l'expérience professionnelle augmente selon la probabilité de participation à un stage de formation.

¹⁰¹ Pfeiffer, F., & Brade, J. (1995). " Weiterbildung, Arbeitszeit und Lohneinkommen " in Steiner V. et Bellman L. (dir). *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes*, pp. 289-326.

Nous proposons comme solution régulatrice l'harmonisation des notes des évaluations professionnelles de l'entreprise aux notes des devoirs surveillés en classe.

IX. 3.4. Inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés et les évaluations en entreprise.

Pour résorber au problème de l'inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés et les évaluations en entreprise, il est important de mettre en œuvre un objectif intermédiaire.

Nous avons comme objectif intermédiaire à atteindre pour la résolution du problème de l'inadéquation entre les devoirs surveillés harmonisés ; la nécessité de mettre sur pieds le système d'harmonisation entre les programmes scolaires et les programmes entrepreneuriaux. Ceci, permettra de renforcer la formation en alternance à l'école et en entreprise. Cette formation professionnelle en entreprise a un effet positif (Delame & Kramarz, 1997)¹⁰².

Et comme action à programmer et moyen à mettre en place, nous pensons qu'il est indispensable de créer un service de scolarité chargée du suivi de la formation des élèves en entreprise.

Nous proposons comme solutions régulatrices :

- L'harmonisation des évaluations (école-entreprise) des élèves ;
- La mise en place des évaluations communes à l'école et en entreprise ;
- La participation des professionnels dans la structuration des épreuves ;
- La création d'un centre harmonisé de documentation dans l'évaluation formative des élèves ;
- La constitution des groupes de travail d'élèves.

Les acteurs impliqués ici sont : le ministère des enseignements secondaires (MINESEC) ; les enseignants et les formateurs des entreprises.

Quelles sont les implications des interprétations de ces résultats sur les plans théorique et pratique ?

¹⁰² Delame, E., & Kramarz, F. (1997). Entreprises et formation continue. *Economie et prévision*(127), pp. 63-82.

IX. 4. IMPLICATIONS THÉORIQUES ET PÉDAGOGIQUES.

Par rapport aux interprétations des résultats, il est à noter que les questions de recherche formulées nous ont permis d'obtenir des réponses dont il nous revient de déterminer avec précision leurs implications théorique et pédagogique ou professionnelle.

IX. 4.1. Implications Théoriques.

- **Implications théoriques de la question spécifique N° 1 :**

QS1 : Quel est le facteur interne de la formation qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique de la spécialité AMEB ?

L'objectif de la théorie de la formation et de l'ergonomie permet de mettre sur pieds des formations professionnelles après une analyse des objectifs des compétences acquises et du comportement au travail des individus expérimentés qui font fonctionner l'entreprise. Pour les théoriciens Falzon et Teiger (2004), la construction de l'expérimentation repose sur une dimension essentiellement transversale. Celle-ci permet de générer une série de réflexions qui permet d'accorder une possibilité de ressaisir une situation analysée sous une perspective directe ou indirecte liée à l'évolution de la transformation d'un travail. Ces théoriciens de la formation et de l'ergonomie ont donc mis en œuvre une étude fondée sur des conditions de travail et des rapports entre l'homme et le développement d'une activité. Cette théorie concède une place très importante à la formation professionnelle. Dès lors, Falzon et Teiger établissent deux (02) points essentiels sur lesquels reposent leur théorie : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation.

- L'activité d'apprentissage-enseignement : ici, il est question de rendre accessible l'activité de formation par un processus d'intégration ; l'acteur doit recevoir de façon réflexible des enseignements lui permettant de trouver des solutions adéquates pour les tâches qui lui sont confiées. Ce processus ne se réduit pas seulement au niveau du simple apprentissage mais va plus loin en permettant à l'acteur de se professionnaliser à travers la réalisation des tâches. La durée de la formation permet ainsi de construire et de développer les savoirs. Le temps consacré à l'apprentissage-enseignement a pour but d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise par une mise en place des structures de participation et de répartition des tâches des acteurs. Bien plus, la durée de la formation permet aussi de développer un climat de solidarité et de partage favorable à l'insertion socioprofessionnelle des différents acteurs.

- L'activité d'opérationnalisation : celle-ci trouve son fondement sur la réalisation de l'activité qui se doit être retransformée et transmise par l'opérateur. Cette réforme est donc basée sur la réflexion de l'activité qui peut évoluer sous différents aspects, de manière individuelle ou collective, avec ou sans collaboration extérieure de l'ergonome. En ce qui concerne l'ergonome, deux (02) principaux postulats sont évoqués : le premier postulat se fonde sur une réalité préexistante et le second postulat quant à lui se base sur l'ergonome qui n'est autre que le détenteur du savoir particulier. L'activité d'opérationnalisation permet de faciliter le passage de l'opérateur d'une entreprise à la vie professionnelle et de la vie professionnelle à l'entreprise ; à favoriser l'expérience professionnelle à savoir la responsabilisation, l'autonomisation et le sens de l'initiative. En bref, le but de l'ergonome consiste donc à ajuster et à adapter l'individu dans son milieu de travail.

La théorie de la formation et de l'ergonomie s'appuie sur les facteurs psychologiques déterminants du dispositif de formation agissant sur l'insertion professionnelle des élèves d'où l'hypothèse de recherche HS₁ : la qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Le manque d'infrastructures et d'équipements, la faible demande des effectifs des élèves et l'absence des professionnels lors de l'élaboration des programmes scolaires sont là quelques épineux problèmes de la qualité de la formation traités avec acuité.

Les résultats obtenus montrent que la qualité de la formation permet de renforcer une bonne insertion professionnelle des apprenants. L'enseignement-apprentissage et l'opérationnalisation permettent de favoriser l'intégration sociale et l'insertion professionnelle des individus. La qualité de la formation agit donc considérablement sur la réussite de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel.

- **Implications théoriques de la Question spécifique N° 2 :**

QS₂ : Quel est le facteur externe de la formation qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité AMEB ?

L'objectif de la théorie de la formation et de l'ergonomie étant de mettre en place des formations professionnelles à la suite d'une analyse des objectifs des compétences acquises et du comportement au travail des individus expérimentés qui font fonctionner l'entreprise. Pour les

théoriciens Falzon et Teiger (2004), la construction de la vérification des expériences repose sur une dimension holistique. Cette théorie permet de créer une série de réflexions permettant d'accorder une possibilité de ressaisir une situation analysée sous une éventualité directe ou indirecte liée au développement du travail. Ces théoriciens ont mis en place une étude fondée sur les conditions de travail et les rapports entre l'individu et le développement du travail. La théorie de la formation et de l'ergonomie de Falzon et Teiger (2004) donne donc une place importante à la profession. Dès lors, Falzon et Teiger établissent deux (02) principaux points : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation. En plus de la théorie de la formation et de l'ergonomie, nous avons la théorie générale des systèmes. La théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) se fonde ici sur l'acquisition des compétences permettant aux acteurs de réguler les différents éléments d'une situation-problème et d'atteindre l'objectif fixé en délimitant une frontière qui autorise l'individu de s'adapter à son environnement.

La théorie de la formation et de l'ergonomie (2004) et, la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) permettent de faciliter le passage de l'acteur du cadre de formation au marché du travail ; d'où l'hypothèse spécifique HS₂ : la situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie. L'absence de normes, de procédures, de ressources et de politique d'application des textes sur le marché de l'ameublement et de l'ébénisterie, la faible demande et offre d'emploi du secteur d'ameublement-ébénisterie et l'inadéquation entre les besoins et l'offre d'emploi sont là quelques épineux problèmes de la situation réelle sur le marché du travail traités avec discernement.

Les résultats obtenus montrent que la situation sur le marché du travail est liée à l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun. Les implications théoriques vont dans le sens de la formation-emploi en vue d'une meilleure insertion professionnelle, car ils renforcent les visées de l'adéquation formation-emploi qui veulent que l'élève soit éduqué pour intégrer une société et avoir une profession.

• **Implications théoriques de la question spécifique N° 3 :**

QS3 : Quelle est la stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

Le modèle théorique de Parmentier et les théories de la gouvernance s'appuient sur les principaux paramètres d'une action de formation et sur l'ensemble des mécanismes organisationnels et institutionnels délimitant ainsi les pouvoirs de décisions des dirigeants et des gestionnaires. Les rythmes biologiques, les activités pédagogiques, le système d'évaluation et, les mécanismes organisationnels et institutionnels délimitant les pouvoirs de décisions des dirigeants et des gestionnaires agissent sur l'action de formation des élèves et sur leur insertion professionnelle.

Le modèle théorique de Parmentier (2008), permet d'éliminer le désordre en mettant en place les différents paramètres d'une action de formation, tout doit être rythmé ici. Ce théoricien exige du coach ou du formateur la nécessité d'une bonne lecture et d'une parfaite exploitation de la grille des programmes ; il s'agit dans cette théorie de déterminer l'ordre dans lequel il serait préférable de former. Les objectifs fixés par le modèle de Parmentier sont caractérisés par : les performances des apprenants, la réussite des élèves, l'accent sur les enseignements fondamentaux, la bonne gestion de la durée de formation et la bonne mise en œuvre d'un contrôle de gestion au sein de l'école. Cette théorie s'interroge également sur la conformité avec les familles situations et les catégories d'une action prescrite sur :

- La situation-problème et les stratégies à adopter ;
- Les activités d'enseignement-apprentissage permettant à celui qui est formé d'acquérir et de mobiliser des ressources nécessaires au développement de l'agir ;
- Les techniques qu'il faut mettre en place (les méthodes actives, la lecture et l'analyse documentaire) ;
- L'exploration de l'ingéniosité du formateur (les étapes d'apprentissage avec l'entrée en matière, l'identification des savoirs antérieurs par rapport aux savoirs nouveaux, la mise en situation) ;
- La définition des objectifs d'apprentissage et l'intérêt de la leçon ;

- L'identification des mots clés, des grandes articulations, des différentes tâches et des différentes ressources ;
- L'évaluation des apprentissages.

Le modèle théorique de Parmentier permet donc de préparer les enseignements et l'ordre dans lequel ils seront dispensés. Le rôle du formateur est de proposer des activités qui tiennent compte des réalités locales et de la spécialisation de l'élève.

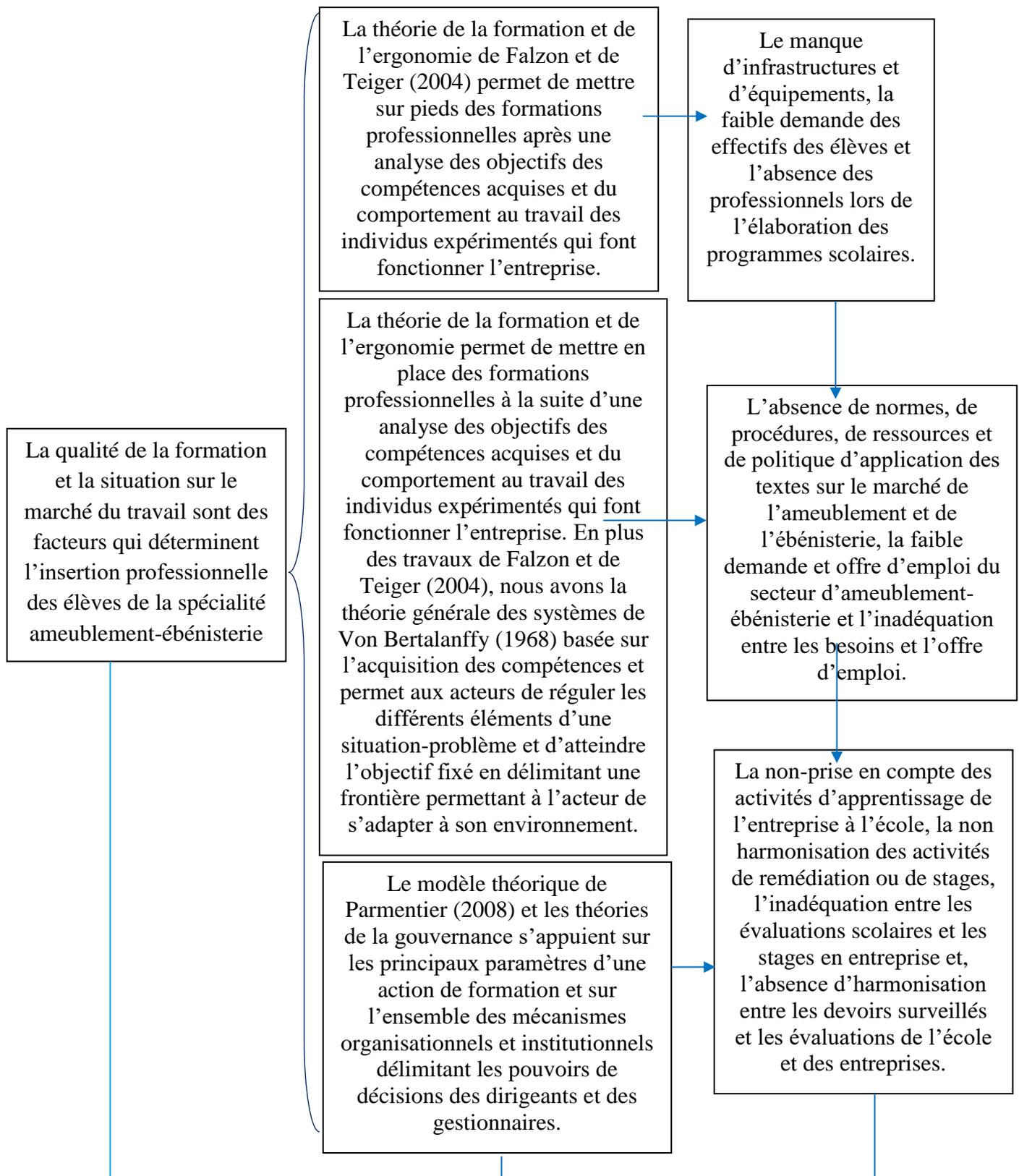
Au sein d'un système d'enseignement, il est important de mettre en place une meilleure gestion des stratégies de formation afin de permettre aux élèves de bien s'insérer à la sortie du système d'enseignement. Les théories de la gouvernance ont été convoquées dans le cadre où elles permettent la mise en place des stratégies cohérentes d'évaluation et de formation individuelle ou collective des professionnels et des enseignants. Ces relations entre l'école et les entreprises méritent d'être renforcées afin de permettre que les évaluations des élèves se fassent à la fois dans l'établissement et au sein des entreprises. Par souci d'une meilleure insertion professionnelle des élèves, l'implication des professionnels dans la participation de la gouvernance scolaire va permettre d'harmoniser les exigences du marché du travail dans le processus de l'adéquation formation-emploi d'où l'hypothèse spécifique HS₃ : la formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

La non-prise en compte des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école, la non harmonisation des activités de remédiation ou de stage, l'inadéquation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise et, l'absence d'harmonisation entre les devoirs surveillés et les évaluations de l'école et des entreprises sont des problèmes majeurs traités avec perspicacité.

Les résultats obtenus montrent alors que la formation en apprentissage a un effet considérable sur l'insertion professionnelle des élèves. Il ne suffit pas seulement aux élèves d'être présents en salle ou au sein de l'établissement pour être formés et être insérés, mais il est davantage nécessaire de les évaluer à travers des stages au sein des entreprises pour compléter leur formation afin qu'ils aient une meilleure insertion professionnelle.

Une synthèse de ces implications est présentée sur le schéma qui suit :

Figure 29 : Synthèse des implications théoriques



Source : Abessolo Ondigui, R. (2021)

La lecture qui ressort de ce schéma est la confirmation des hypothèses énoncées au chapitre

VII. C'est-à-dire :

HS₁ : La qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). À ce niveau, la théorie de la formation et de l'ergonomie de Falzon et de Teiger (2004) permet de mettre sur pieds des formations professionnelles après une analyse des objectifs des compétences acquises et du comportement au travail des individus expérimentés qui font fonctionner l'entreprise. Pour les théoriciens (Falzon et Teiger : 2004), la formation et l'ergonomie participent à la mise en place d'une étude fondée sur les conditions de travail et les rapports entre l'homme et le développement du travail. Cette théorie donne une place très importante à la formation professionnelle. Dès lors, Falzon et Teiger établissent deux (02) points essentiels que sont : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation.

Les résultats obtenus corroborent avec la théorie de la formation et de l'ergonomie dans la mesure où le manque d'infrastructures et d'équipements, la faible demande des effectifs des élèves et l'absence des professionnels lors de l'élaboration des programmes scolaires ne participent pas au bon fonctionnement du dispositif de formation, par conséquent ne facilitent pas la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves.

HS₂ : la situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). À ce niveau, la théorie de la formation et de l'ergonomie permet de mettre en place des formations professionnelles à la suite d'une analyse des objectifs des compétences acquises et du comportement au travail des individus expérimentés qui font fonctionner l'entreprise. Bien plus, la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) basée sur l'acquisition des compétences permet aux acteurs de réguler les différents éléments d'une situation-problème et d'atteindre l'objectif fixé en délimitant une frontière permettant à l'acteur de s'adapter à son environnement.

Ces travaux théoriques permettent donc à l'élève d'être le principal acteur de la formation pour mieux s'insérer sur le marché du travail. Les résultats obtenus sur le terrain corroborent avec la théorie de la formation et de l'ergonomie et la théorie générale des systèmes dans la mesure où l'absence de normes, de procédures, de la politique d'application des textes régissant le marché de l'ameublement et de l'ébénisterie, la faible demande et offre d'emploi du secteur

d'ameublement-ébénisterie et l'inadéquation entre les besoins et l'offre d'emploi affectent considérablement l'insertion professionnelle des élèves.

HS₃ : La formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Ici, La non-prise en compte des activités d'apprentissage de l'entreprise à l'école, la non harmonisation des activités de remédiation ou de stage, l'inadéquation entre les évaluations scolaires et les stages en entreprise et, l'absence d'harmonisation entre les devoirs surveillés et les évaluations de l'école et des entreprises sont des épineux problèmes qui empêchent la bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Ces problèmes peuvent être circonscrits par le modèle théorique de Parmentier (2008) et les théories de la gouvernance qui s'appuient sur les principaux paramètres d'une action de formation et sur l'ensemble des mécanismes organisationnels et institutionnels délimitant les pouvoirs de décisions des dirigeants et des gestionnaires. Les résultats sur le terrain le confirment également car la formation en apprentissage des élèves constitue la meilleure stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail.

Ce que nous retenons de tout ceci est que la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). L'objectif général de ce travail de recherche étant d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi, est justifié par la théorie de la formation et de l'ergonomie (Falzon et Teiger : 2004), la théorie générale des systèmes (Von Bertalanffy : 1968), les théories de la gouvernance (théories de la gouvernance des entreprises et les théories de la gouvernance scolaire) et le modèle théorique de Parmentier (2008). Nous disons que les résultats des données empiriques ont approuvé d'une certaine façon comment atteindre notre objectif principal.

Il faut maintenant déterminer le bénéfice de ces résultats sur le plan pratique.

IX. 4.2. Implications Pratiques.

Étudier l'inadéquation formation-emploi des diplômés du métier du bois : cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo

(Cameroun), nous a permis d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

En ce qui concerne la qualité de la formation et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun, de nombreuses questions se posent pour une meilleure optimisation plus accrue de la productivité pédagogique et de la stricte observance des normes docimologiques. Ce travail de recherche permet donc aux gestionnaires de la chose éducative d'intégrer un plan de développement et une politique d'orientation à long, à moyen et à court terme afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves. L'établissement scolaire doit être une communauté éducative qui rassemble les élèves et tous ceux-là qui participent à la formation. La qualité de la formation des élèves repose donc sur l'ensemble de la communauté éducative. Celle-ci est appelée à soutenir la formation des élèves à la vie sociale ; sous une double vision de la relation de travail et de la relation entre personnes. En effet, c'est en respectant une approche éducative visant à donner à tous les jeunes des chances sociales égales, que la communauté éducative va œuvrer pour une mission d'équité : gage pour la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves. Lors de la formation de l'élève, l'enseignant doit donc inciter l'élève qu'il forme à prendre conscience de ses responsabilités en ce qui concerne son insertion professionnelle. L'enseignant doit davantage s'impliquer dans le processus de l'adéquation formation-emploi de l'élève par une action pédagogique permettant de recommander tous ses élèves à suivre des stages en entreprise ; ce qui permettrait à certains de décrocher des contrats et à avoir une idée claire sur la situation du marché du travail. La formation en apprentissage des élèves doit permettre à l'élève de co-construire des compétences qui tiennent compte de la durée de formation, de l'espace de formation, de l'entreprise où il est formé, de la situation du marché du travail, des transferts de technologie, de la clarté et de la précision dans le langage et de la charge cognitive. C'est dans ce contexte que Blossfeld & Mayer (1988)¹⁰³ confirment donc que la co-construction des enseignements donne une place légitime à la formation professionnelle en vue d'une saine émulation des qualifications sur le marché du travail.

¹⁰³ Blossfeld, H., & Mayer, K. (1988). Labor market segmentation in the federal Republic of Germany : An empirical study of segmentation theories from a life course perspective. *European sociological review*, 4(2).



CONCLUSION

Au terme de notre travail centré sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). Il se dégage de l'objectif général de notre étude que la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Pour évoluer dans ces recherches, les travaux réalisés par les praticiens des sciences de l'éducation, du management de l'éducation et les experts de l'ingénierie du bois ont beaucoup contribué à l'enrichissement de cet essai scientifique, en plus des enquêtes réalisées sur le terrain auprès des unités de l'ameublement et de l'ébénisterie de Mbalmayo, du lycée technique de Mbalmayo et au fond national de l'emploi (FNE) sis à Yaoundé.

1. Réponses aux questions de recherche

Nous avons donné des lignes de bonne longueur à notre thèse en identifiant les diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) en situation de leur activité professionnelle. Notre problème est né d'un constat de débrouillardise dont font face les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) des lycées techniques d'enseignement industriel au Cameroun. C'est dans ce contexte socioéconomique et éducatif que nous avons élaboré notre problématique comme suit : qu'est-ce qu'il faut pour garantir une bonne insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun ? pour parvenir à cerner cette problématique, nous avons trouvé louable de poser une question principale formulée comme suit : Quels sont les facteurs psychologiques de la formation qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ? pour approfondir notre thématique, nous nous sommes acheminés à formuler trois (03) questions secondaires : Quel est le facteur interne de la formation qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique de la spécialité AMEB ? Quel est le facteur externe de la formation qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité AMEB ? Quelle est la stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ? Pour répondre à ces questions de recherche, nous nous sommes fixés des objectifs constituant des réponses transitoires.

Notre objectif principal étant donc d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. Cet objectif principal nous a permis de dégager trois (03) objectifs spécifiques que sont : évaluer la qualité de la formation des élèves titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) ; analyser la situation du marché de l'emploi secteur par secteur afin de développer l'industrie du bois ; suggérer une stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail afin de contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Après la formulation des objectifs, nous avons trouvé opportun de faire une bonne clarification des concepts-clés, afin d'en préciser le sens et le contenu de cet essai scientifique.

Notre étude de recherche est de type exploratoire, elle nous a permis de réaliser des guides de questionnaire, des entretiens avec un certain nombre d'acteurs et partenaires de l'éducation ainsi que du monde du management des entreprises, un recueil de données documentaires et d'en faire des analyses. Nous avons adopté deux (02) démarches à savoir : la démarche quantitative et la démarche qualitative ; celles-ci nous ont ainsi permis de dérouler des hypothèses de recherche d'où la démarche hypothético-déductive.

La revue de notre littérature a permis d'avoir une vision sur la question de l'emploi des jeunes et des facteurs psychologiques de la formation dans l'objectif de créer un meilleur dispositif pédagogique et faciliter l'insertion professionnelle des diplômés du métier du bois. En effet, la gestion intégrée des budgets a pour but de renforcer le système éducatif et de réduire les fautes de gestion constatées par les contribuables. L'une des mesures étant donc la gratuité de l'école et l'allègement des frais de scolarité. Dans le RESEN (Rapport d'État du Système Éducatif National) camerounais, la banque mondiale et autres (2002-2003) pensent que les familles ne doivent pas assez ressentir les dépenses sur la scolarisation de leur enfant.

Notre détermination a donc été par la suite de scruter les précédents postulats ayant été consolidés par la lecture des travaux du Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT), de Ngodo Melingui et autres (2015), du programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN (2016), de Blary (1999) et de Bercier-Larivière et Forgette-Giroux (2000).

Tout au long de notre étude, la formation de l'élève a eu une précieuse place dans la mesure où elle permet d'avoir une meilleure insertion des jeunes dans la société et sur le marché du travail. Nous retenons que la formation en alternance a des avantages sur les compétences des apprenants dans la mesure où elle permet la continuité des comportements au fil du temps mais aussi sur la détermination des effets d'un développement individuel dans le but de permettre la construction d'une meilleure insertion dans la société.

Dans son ouvrage, Bouquet Maëlle (2012), citant Allard et Ouellette, a ressorti les facteurs liés à l'insertion professionnelle des jeunes. Ces facteurs sont entre autres : la dimension sociologique, la dimension psychologique et la dimension professionnelle. Ces facteurs comme le perçoit Bouquet (2012) déterminent considérablement l'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, un jeune issu d'une famille démunie ou défavorisée a presque les mêmes risques de chômer qu'un orphelin. Le risque d'un jeune à chômer s'élèverait à celui du revenu financier. L'entrée d'un jeune dans la vie active nécessite donc une autonomie aux plans financier et familial. Réussir l'insertion sociale d'un jeune ; passe par une mise en place d'un contrôle de gestion permettant de booster la transmission et l'acquisition des savoirs pour ce qui est de l'adéquation formation-emploi et de la réussite d'une meilleure insertion professionnelle. C'est dans cette même perspective qu'Alasard et Sépari (2004) ont pensé à donner une place importante à l'apprentissage au sein d'une organisation. Ces auteurs s'accordent également sur l'explication selon laquelle l'acquisition des savoirs permet de réaliser des actions efficaces, de les interpréter et d'en donner un sens. Toutefois, leurs travaux scientifiques concernant l'apprentissage ne permettent pas aux individus d'être personnellement productifs et de pouvoir s'insérer facilement dans le monde de l'emploi.

Nous avons retenu des théories explicatives à l'instar de : la théorie de la formation et de l'ergonomie de Falzon et de Teiger (2004), la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) ; les théories de la gouvernance et avons proposé le modèle théorique de Parmentier (2008). Ces théories et ce modèle théorique ont permis de faire asseoir une compréhension générale de l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : le cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun).

Le modèle de Parmentier explique la variable dépendante dans sa totalité. Les principaux paramètres d'une action de formation mentionnés donnent des résultats d'une très grande

satisfaction lorsqu'on fait des liens avec l'insertion professionnelle. Ce modèle managérial rend également compte lui-même des fonctions pédagogiques d'une formation relevant de l'adéquation formation-emploi. Les contextes sociétal et stratégique de la formation sont ceux qui ressortent de ce modèle théorique.

1.1. Réponse à la question de recherche N° 1

Quel est le facteur interne de la formation qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique de la spécialité AMEB ?

Pour apporter une réponse à cette question de recherche, nous avons fait appel au modèle de Parmentier (2008) et avons utilisé ses paramètres sur l'action d'une formation. Nous avons intégré notre problème à ce modèle managérial en tenant compte des facteurs psychologiques de la formation. Nous avons validé ce modèle théorique à la suite des travaux de Falzon et Teiger (2004) qui ont permis de mettre en œuvre la méthode de pédagogie active par résolution des problèmes. En effet, Falzon et Teiger (2004) établissent deux (02) points essentiels sur lesquels reposent la théorie de la formation et de l'ergonomie, ces principaux points étant : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation.

L'activité d'apprentissage-enseignement : permet de rendre accessible l'activité de formation par un processus d'intégration. Ici, l'acteur accueille de façon réfléchie des savoirs qui lui permettent de trouver des solutions adéquates pour les tâches qui lui sont confiées. Le temps de formation a pour but ici d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise par une mise en œuvre des structures de participation et de répartition des tâches des acteurs, ce temps permet également de développer un climat de solidarité et de partage favorable à l'insertion socioprofessionnelle des acteurs.

L'activité d'opérationnalisation : celle-ci est fondée sur l'exécution même de l'activité et se doit être retransformée et transmise par l'opérateur. Cette réforme trouve donc son fondement sur la réflexion de l'activité qui peut évoluer sous différentes perspectives, de façon individuelle ou collective, avec ou sans collaboration extérieure de l'ergonome. De manière claire, le but de l'ergonome consiste à ajuster et à adapter l'acteur dans son milieu de travail.

Les résultats observés montrent que la qualité de la formation est le facteur interne qui garantit l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Ce qui influence ainsi toutes les ressources

(matérielles, financières, humaines et pédagogiques) de l'éducation. Le temps de formation est significativement lié à l'insertion professionnelle au même titre que les conditions de travail et les relations entre l'homme et son activité. Le temps de formation et, les conditions de travail et les relations entre l'homme et son activité mettent en place les moments et les conditions environnementales permettant de favoriser la réussite d'une bonne insertion dans un contexte professionnel. Le dispositif de formation fonde sa raison dans la mesure où celui-ci permet de s'interroger sur l'organisation et le fonctionnement des activités d'apprentissage-enseignement. La qualité totale de la réussite de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun est liée au temps de formation et aux conditions de travail, des relations entre l'homme et son activité.

Ces résultats ont des répercussions managériales très importantes dans la mesure où ils renforcent l'évocation d'Alasard et Sépari (2004) ; la qualité de la formation permet de mettre en place trois (03) axes que sont : l'axe technique, l'axe humain et l'axe organisationnel.

L'axe technique : il permet la mise en place de tous les moyens permettant de se rapprocher du zéro-défaut en réduisant les sources de non-qualité pour les produits et les processus de fabrication.

L'axe humain : il permet l'exploitation, la gestion des compétences et des savoir-faire de l'individu afin d'améliorer leur participation et de réduire les défauts.

L'axe organisationnel : il permet de simplifier et d'améliorer l'organisation intellectuelle et physique.

1.2. Réponse à la question de recherche N° 2

Quel est le facteur externe de la formation qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité AMEB ?

Pour répondre à la deuxième question de recherche, nous avons dû mobiliser la théorie de la formation et de l'ergonomie dont le but permet la mise en place des formations professionnelles à la suite d'une analyse des objectifs des compétences acquises et du comportement au travail des individus expérimentés qui assurent le fonctionnement de l'entreprise. Pour Falzon et Teiger (2004), la construction de la vérification des savoirs expérientiels repose sur une série de réflexions. Cette théorie explicative permet également de concevoir des réflexions qui

permettent d'harmoniser une possibilité de ressaisissement à une situation analysée sous une hypothèse directe ou indirecte liée à l'évolution du travail. Falzon et Teiger mettent en œuvre une étude basée sur les conditions de travail et les rapports entre l'individu et le développement du travail. Cette théorie donne donc une véritable place à la profession. Dès lors, Falzon et Teiger établissent deux (02) principaux points : l'activité d'apprentissage-enseignement et l'activité d'opérationnalisation. En plus des travaux de Falzon et de Teiger (2004), nous avons la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968), celle-ci trouve son fondement sur l'acquisition des compétences permettant aux individus de réguler les différents éléments d'une situation-problème et d'atteindre l'objectif escompté en délimitant une frontière permettant à l'acteur de s'adapter à son milieu environnemental. La théorie de la formation et de l'ergonomie (2004) et, la théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968) permettent de faciliter l'insertion de l'individu du cadre de formation au marché du travail.

Nos résultats montrent que la situation sur le marché du travail est un facteur externe qui influence l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

En effet, ces résultats ont des répercussions managériales très importantes dans la mesure où ils renforcent les visées de l'adéquation formation-emploi qui veulent que l'élève soit éduqué pour intégrer une société et avoir une profession.

1.3. Réponse à la question de recherche N° 3

Quelle est la stratégie de conciliation entre la qualité de la formation et la situation du marché du travail contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

Pour répondre à cette question, nous avons examiné le système d'évaluation des élèves dans l'enseignement secondaire.

Nous remarquons qu'au sein d'un système éducatif, il est important de mettre en œuvre une meilleure gestion des stratégies pédagogiques permettant aux élèves de bien s'insérer une fois qu'ils sortent du système éducatif. Les théories explicatives de la gouvernance ont été convoquées dans la mesure où elles permettent de faire asseoir des stratégies cohérentes d'évaluation et de formation individuelle ou collective des professionnels et des enseignants. Par conséquent, les rapports entre l'école et les entreprises méritent d'être renforcés afin de

permettre que les évaluations des élèves se fassent de manière harmonieuse en vue de permettre la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves. Dans l'intérêt donc d'optimiser une meilleure insertion professionnelle des élèves, il est plus qu'important que les professionnels s'impliquent dans la gouvernance scolaire dans le but de permettre l'harmonisation des exigences du marché du travail dans le processus de l'adéquation formation-emploi.

Les résultats obtenus trouvent leur justification dans la théorie générale des systèmes de Bertalanffy (1968) ; celle-ci prend en compte toutes les caractéristiques de l'approche d'un système dont le but est de contribuer à améliorer la qualité de prises de décisions et l'atteinte des objectifs fixés.

Ces résultats montrent donc que la formation en apprentissage des élèves est une stratégie de conciliation contribuant à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

À partir des résultats recueillis, on constate que la qualité de la formation, la situation sur le marché du travail et la formation en apprentissage des élèves agissent sur l'insertion professionnelle des bacheliers de l'enseignement technique industriel de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). De ce constat, il ressort que la qualité de la formation et la situation sur le marché du travail sont des facteurs psychologiques qui déterminent l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

2. Apports de la recherche

Notre premier apport méthodologique réside dans l'élaboration de notre instrument de collecte de données.

Nous avons mis en œuvre une échelle qui tient compte à la fois de l'adéquation formation-emploi et de l'insertion professionnelle. Le guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo ; contribue de façon capitale à la collecte des informations. Ce guide de questionnaire nous a permis de prendre connaissance de la qualité de la formation, de la situation sur le marché du travail des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel. D'une manière générale, nous pensons que cet instrument de collecte des données est nécessaire dans la mesure où il permet

d'interroger un grand nombre d'individus pour une meilleure représentativité. Bien plus, le guide de questionnaire permet aux enquêtés de faire des suggestions. Les autres apports méthodologiques de ce guide se trouvent dans la possibilité de quantifier les données collectées des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB). Nous avons formulé des items fermés de telle sorte que les répondants puissent choisir leurs réponses parmi celles que nous avons proposé. L'enquête par questionnaire est une méthode utilisée couramment dans les sciences sociales et aussi dans les enquêtes de police afin de résoudre certains problèmes.

En raison des facteurs psychologiques déterminants la formation des diplômés de la spécialité AMEB du lycée technique de Mbalmayo et des liens de l'adéquation de la formation-emploi en vue de l'insertion professionnelle des élèves, nous avons également trouver opportun d'interroger les enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo. De ce fait, nous avons constaté que l'enquête par questionnaire est importante dans les sciences de gestion dans la mesure où elle permet de mettre en place une catégorie de questions ayant une perspective sociologique.

Nos guides de questionnaire nous ont permis d'analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi.

Nous avons aussi comme apports méthodologiques la prise en compte du contrôle de gestion du système d'évaluation sur l'insertion professionnelle des élèves. Notre méthode n'est pas seulement axée sur le processus d'apprentissage-enseignement mais s'intéresse tout aussi aux stratégies de la planification permettant d'accroître les rapports entre l'école et les entreprises. Ceci a pour avantage de quantifier les multiples informations et de les lier à travers des analyses multivariées.

Les contributions méthodologiques résident également sur les entretiens. Les méthodes d'entretien montrent que le renforcement de l'adéquation formation-emploi permet une optimisation plus accrue de la productivité pédagogique en vue de garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle des élèves. Nous avons interviewé certains responsables d'entreprises exerçant dans les activités d'ameublement et d'ébénisterie et avons également eu un entretien avec un responsable du fond national de l'emploi (FNE) dans la perspective d'avoir assez d'éléments d'analyse. De manière concrète, les apports méthodologiques de nos

entretiens résident dans la souplesse d'instrument qui permet de recueillir des témoignages interprétations des enquêtés dans un champ lexical qui leur est propre.

Le recueil des données existantes nous a permis de recueillir des données documentaires et secondaires à partir des décrets présidentiels, des lois et des différents textes en vigueur au Minesec, au Minepat et au Minfof, des résultats d'enquête, des données statistiques, des archives historiques, des articles et des ouvrages d'éducation sur l'évaluation de l'éducation et la politique forestière, sur le bois sans oublier les savoirs personnels de nos parcours antérieurs.

Pour recueillir certaines données documentaires et secondaires, nous avons sollicité des organismes officiels tels que : l'institut national de la statistique (INS), le fond national de l'emploi (FNE), le programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) et le programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI). Bien plus, nous avons eu recours aux données de la loi d'orientation scolaire, des arrêtés, des statuts, des règlements intérieurs, des documents officiels et confidentiels, des archives, des ouvrages et des banques de données sous toutes leurs formes. Tous ces recueils de données existantes ont été soumis à une validation pour qu'ils puissent nous fournir des informations fiables afin que celles-ci soient en adéquation aux objectifs de notre travail de recherche.

La contribution de l'analyse de contenu réside sur le fait qu'elle offre une perspective de traiter de manière méthodique les informations ayant un lien avec le processus de l'adéquation formation-emploi et les différents témoignages sur l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique. L'état de la question montre que les éléments décrits par les interlocuteurs sur la qualité de la formation doivent être pris en compte dans l'optique de booster la professionnalisation des enseignements et de garantir la réussite d'une bonne insertion professionnelle des apprenants.

Le modèle de Parmentier (2008) met en exergue les principaux paramètres d'une action de formation des apprenants. Ce modèle rend compte lui-même des fonctions organisationnelle, hiérarchique, fonctionnelle et matricielle d'une formation relevant de l'adéquation formation-emploi. Ce modèle structurel se situe dans une démarche purement managériale.

Nous avons constaté que les dispositifs de formation sont au cœur du problème de l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.

De manière générale, les jeunes sont confrontés de plus en plus aux nombreux problèmes d'insertion sur le marché du travail une fois qu'ils sortent du système éducatif. Si la question du sous-emploi et du chômage des élèves est de plus en plus grandissante, ceci est dû à l'absence d'une cellule d'écoute pouvant acheminer les besoins des élèves au niveau des décideurs. Par exemple, il faut une bonne préparation des enseignements pratiques nécessitant l'attention de l'élève et favoriser le processus d'apprentissage-enseignement. Les activités psychologiques au cours d'une journée donnent place à l'attention et la mémoire.

L'attention chez l'élève est sa capacité de gérer de façon efficace, rapide et exacte l'exécution d'une tâche à effectuer. Pour ce faire, l'élève a besoin d'un coût énergétique pour se maintenir en santé. La mémoire chez l'élève se caractérise par un système qui implique l'encodage, le stockage et la récupération de l'information. Une cellule d'écoute de communication doit donc être mise en place pour renforcer la réflexion et l'auto-évaluation chez l'élève.

Parlant des temps de la formation des élèves ; il est davantage important d'orienter ceux-ci sur le bien-fondé des outils d'aide de communication que sont les réseaux sociaux, la télévision, le téléphone, la radio. Bien plus, il revient à l'enseignant d'utiliser la méthode d'apprentissage adéquate pouvant faciliter la compréhension de l'élève afin de lui donner goût pour la profession dont il aspire.

En prenant en compte tous ces éléments susmentionnés, leur mise en œuvre a un effet considérable sur l'insertion professionnelle des élèves. De manière concrète, lorsque l'élève est motivé, il réalise bien les tâches qui lui sont confiées, il devient autonome, il innove et met en œuvre ses potentialités et ses capacités au service de la société.

Le fait d'envoyer les élèves réaliser des stages au sein des entreprises leur permet d'avoir la culture de l'entreprise et d'en acquérir l'expérience professionnelle. C'est dans cette perspective qu'ils seront mieux engagés à mobiliser, à combiner ainsi qu'à mettre en gage des ressources à des fins de performance et d'éliminer le désordre ; c'est ce processus que Koenig (1991) appelle donc le management stratégique.

Nos préconisations vont alors dans le sens du management des valeurs individuelles et organisationnelles. Nous avons montré que la valeur de la gouvernance avait une influence sur l'acquisition d'informations stratégiques et opportunes, mais aussi sur la constitution du réseau

de relations. C'est un effet négatif du leadership, du moins, sous l'angle de la sécurité de l'information.

Nous recommandons donc le principe de bonne gouvernance aux chefs de nos établissements scolaires afin de mieux diriger, de planifier et de gérer à bien le projet professionnel en vue de permettre aux élèves d'avoir une formation de qualité et leur donner un accès facile sur le marché du travail. En effet, le chef d'établissement doit être à mesure de provoquer un changement organisationnel, de convaincre et de prendre des décisions, de créer des meilleures conditions de vie scolaire, d'écouter de manière systématique et active, de fournir des informations influentes, d'entretenir de bonnes relations, d'avoir en sa possession des sources d'informations fiables, de se faire des bons alliés, de soigner son image et de construire une équipe solide. Le chef d'établissement est celui qui représente l'État au sein de son établissement. C'est à ce titre qu'il est l'organe exécutif de l'établissement. Par conséquent, le Chef d'établissement organise le service de tout le personnel placé sous son autorité.

Nos contributions managériales portent également une attention toute particulière sur l'adéquation formation-emploi et les besoins locaux. Ceci dans le seul but de permettre aux élèves de s'insérer facilement au contexte socio-économique qui est le nôtre.

3. Limites de la recherche

Nos premières limites méthodologiques se trouvent au niveau de l'enquête par questionnaire. Nous avons donc rencontré des problèmes lors de l'administration de nos questionnaires ; il y avait la difficulté d'entrer facilement en contact avec la population cible ; il y avait également la difficulté de mise en confiance des répondants qui n'étaient pas motivés encore moins engagés ; la difficulté aussi de regrouper les échantillons escomptés. Tous ces problèmes et difficultés ont largement influé sur la fiabilité de nos instruments de collecte de données, il faut également noter la faible demande effective des élèves dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) au lycée technique de Mbalmayo. Nous avons ainsi généralisé l'interprétations de nos recherches avec cette faible représentativité.

Nos autres limites résident au niveau de l'analyse des résultats. De prime abord, il été question de s'initier à la maîtrise des multiples logiciels de traitement et d'analyse des logiciels informatiques tels que : logiciel SPSS (statistical package for social sciences) version 17.0 et le logiciel Excel version 2016. Bien plus, nos problèmes et limites ont également été recensés au

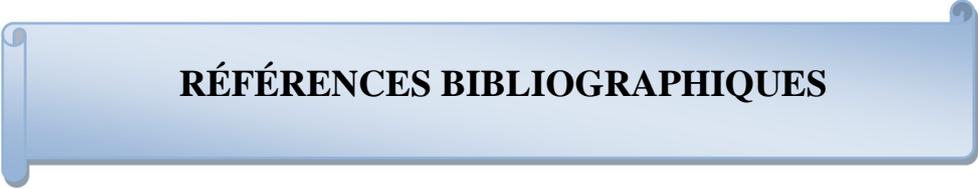
problème de l'analyse des informations des entretiens ; les données recueillies des entretiens sont choisies et conçues conjointement dans une grille thématique, nous avons également eu un problème sur l'absence d'une base de données statistiques du secteur de l'aménagement des meubles et de l'ébénisterie. Les interprétations restent généralement influencées par notre neutralité liée au fait de la relation de nos interviewés vis-à-vis de nos thématiques.

Malgré ces limites qui sont incontournables, de nombreuses voies futures de recherche sont dégagées en vue de contribuer à l'enrichissement de cet essai scientifique.

4. Futures voies de recherche

Cette étude s'est intéressée sur l'inadéquation formation/emploi des diplômés du métier du bois : cas des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo (Cameroun). Or, il est à relever qu'une grande majorité du sous-emploi et du chômage des jeunes ne touche pas que les élèves la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) mais tous les apprenants du système éducatif camerounais. Il ressort que la question du sous-emploi ou du chômage des apprenants du système éducatif camerounais apparaît à tous les niveaux d'enseignement ; ceci demeure ainsi un problème épineux pour le gouvernement camerounais. Il est donc important de se pencher un temps soit peu sur l'analyse de l'efficacité et de l'efficience du système éducatif camerounais. Cette première voie future permettrait que nous puissions avoir une vision d'ensemble sur la performance du système éducatif camerounais afin de résorber au problème d'insertion professionnelle des apprenants.

La deuxième voie future de notre étude est orientée sur le renforcement de la professionnalisation des enseignements dans le but d'une optimisation plus accrue de la création d'emploi. Pour une meilleure mise en place d'un management stratégique au sein du système éducatif ; il est important d'implémenter le bon sens des acteurs sur la nécessité de rompre avec l'empirisme et d'améliorer les outils de planification de la formation ; de regrouper et de perfectionner les enseignants sur les sciences de gestion ; de palier au taux de décrochage scolaire ; d'actualiser toutes les données sur les coûts éducatifs, d'organiser de meilleurs liens entre les cycles de formation et la demande d'emploi ; de donner une vision claire sur la gestion des ressources enfin d'ouvrir progressivement l'administration scolaire aux sciences de gestion et soutenir l'économie du pays.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abessolo Ondigui, R.L. (2020). Tools for Planning Education and Professional Insertion of Students. *International Journal of Science and Research* : 9(12), pp.472-477.
- Adib, Y. (2012). *Évaluation des acquis d'apprenants du français Langue étrangère en module de technique d'expression écrite et orale en 1ère année universitaire*. Thèse de doctorat, Université d'Oran.
- Alasard, C., & Sépari, S. (2004). *DECF : Contrôle de gestion* (éd. 6e). Paris: Dunod.
- Ardoin, J. L., Michel, D., & Schmidt, J. (1986). *Le contrôle de gestion*. Publi-Union.
- Arrêté n° 0219-MINEF du 28 février 2000 portant création des postes forestiers et de chasse.
- Aventur, F., & Möbus, M. (1996). La formation continue dans les entreprises : la place de la France en Europe. *BREF*(116).
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Banque Mondiale & al. (2002). *Rapport d'état du système éducatif national*.
- Beaud, M. (2006). *L'art de la thèse*. Paris: La découverte.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Levine, R. (2003). Law, Endowments, and finance. *Journal of financial Economics*, 70(2).
- Bercier-Larivière , M. (1998). *La justesse des résultats, critère de qualité de l'évaluation des apprentissages en salle de classe*. Thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa, Ottawa.
- Bercier-Larivière, M., & Forgette-Giroux, R. (2000). Mise à l'essai d'un modèle éducatif d'évaluation des apprentissages scolaires. *Revue des sciences de l'éducation de mcgill*, 35(2).
- Bertin, A. (1925). Régime forestier dans les colonies françaises. *Paris*.
- Binam, B., Sipehouo, M. (2012). *Etude sur l'état des lieux des pratiques de corruption dans le secteur des forêts et de la faune*. Yaoundé : MINFOF. Cameroun.

- Bindzi, I. (2000). *Étude de faisabilité pour la création d'un marché intérieur de la grume au Cameroun*. MINEF. Yaoundé. Cameroun.
- BIT. (2008). *Tendance mondiale de l'emploi des jeunes*. Genève.
- Biya, P. (2019). *53eme édition de la fête de la jeunesse message du chef de l'État à la jeunesse*. Yaoundé.
- Blary, J-L., (1999). Extrait de La Lettre d'ADELI. N° 36 – Juillet 1999.
- Blossfeld, H., & Mayer, K. (1988). Labor market segmentation in the federal Republic of Germany : An empirical study of segmentation theories from a life course perspective. *European sociological review*, 4(2).
- Bouquet, M. (2012). La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
- Bourdon, S. (2001). *Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité*. Cameroun Tribune. (14 janvier 2022).
- Charreaux, G. (1997). *Le Gouvernement des entreprises : Corporate Governance, théories et faits*. Paris: Economica.
- Charreaux, G. (2004). Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux. *Cahier du FARGO n° 1040101*.
- Cirad. (2023). *Contrat d'objectifs et de performances établi entre l'État et le Cirad pour la période 2019-2023*. France : Paris.
- Collomb, J-G. & Bikié, H. (1999-2000). 1999-2000 Allocation of Logging Permits in Cameroon : Fine-Tuning Central Africa's First Auction System. Global Forest Watch Cameroon.
- Coulon, A. (1997). *Le métier de l'étudiant : l'entrée dans la vie universitaire*. Paris : PUF.
- Ddjondo, N. A. (2013). *Analyse des données statistiques*. Université de Yaoundé I.
- De Ketele, J.-M. (2021, février 11). Récupéré sur <http://math.univ-lyon1.fr/capes/IMG/pdf/evaluation.pdf>

Décret n° 2001/1033/PM du 27 novembre 2001 réorganisant le Programme de Sécurisation des Recettes Forestières (PSRF).

Décret n° 2001/1034/PM du 27 novembre 2001 fixant les règles d'assiette et les modalités de recouvrement et de contrôle des droits et taxes relatifs à l'activité forestière.

Décret n° 95/531/PM du 23 août 1995 fixant les modalités d'application de la loi sus visée.

Décret N° 98/345 du 21 décembre 1998 portant organisation du ministère de l'environnement et des forêts.

Delame, E., & Kramarz, F. (1997). Entreprises et formation continue. *Economie et prévision*(127), pp. 63-82.

Doray, P., & Simoneau, F. (2016). La formation sur mesure à l'université et l'enjeu de l'adéquation.

Dupray, A. (1995). Tenure, mobility and career : an apparaisal of human capital hypothesis. *Contribution à la 7ème conférence de l'EALE*. Lyon.

Durkheim, E. (1922). *Education et Sociologie*. Paris.

Essiane, E., & Cerutti, P. (2012). *Suivi de la gouvernance forestière. Session 2. Gouvernance, Règlement et légalité. Présentation*. Douala.

Falzon, P., & Teiger, C. (2004). " *Ergonomie et formation* " *Traité des sciences et techniques de la formation*. (d. P. Carré et P. Caspar, Éd.) Paris: Dunod.

FAO. (2014). *Situation des forêts du monde 2014, Mieux tirer parti des avantages économiques des forêts*.

Ferreol, G., Couche, P., & et al. (2004). *Dictionnaire de sociologie* (éd. 3e). Armand colin.

Fonkoua, P. (2006). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique ?* Paris : Harmattan.

Forté, M. (2012). Activité, emploi, chômage : De quoi parle-t-on ? *SOIIFM60*.

Giret, J-F. (2000). *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris : CNRS Educations.

- Goux, D., & Maurin, E. (1997). Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Economie et Statistique*(6), pp. 41-55.
- Grawitz, M. (1990). *Compétences et socioconstructivisme* (éd. 2e). Bruxelles: Editions De Boeck Université.
- Grawitz, M. (1999). *Lexique des sciences sociales* (éd. 7e). Paris: Dalloz.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes en sciences sociales* (éd. 11e). Paris: Dalloz.
- Hotyat, F., & Delphine-Messe, D. (1973). *Dictionnaire encyclopédique de pédagogie moderne*. Bruxelles: Fernand Nathan.
- IIDRIS. (2020). *Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Consulté le Janvier 1, 2021, sur Site web Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: <http://www.cnle.gouv.fr/>
- Kaci, M., & Kherzi, H. (2014). *L'impact de la formation supérieure sur l'insertion des diplômés universitaires dans le marché du travail. cas pratique : l'université de Bejaia*. Mémoire.
- Karsenty, A. (2006). *Audit économique et financier du secteur forestier au Cameroun*. Rapport final.
- Koenig, G. (1991). *Management stratégique*. Nathan.
- Legendre, M. F. (2001). Sens et portée de la notion de compétence dans le nouveau programme de formation. *Revue de l'AQEFLS*.
- Lescuyer, G., & Cerutti, P. (2011). *Le marché domestique du sciage artisanal au Cameroun : état des lieux, opportunités de défis*. Bogor: CIFOR.
- Loi n° 94/01 du 21 janvier 1994 portant régime des forêts, de la faune et de la pêche.
- Loi N° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun.
- Mahaillet, A. (2014). Industrialisation et pérennisation de la filière bois au Cameroun. *Cahiers du Lab. II*(286).
- Mansuy, M., Coupié, T., Fetsi, A., Scatoli, C., Mooney, P. (2001). *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union*

- européenne. Luxembourg : Office des publications officielles et des communautés européennes.
- Méhaut, P. (2001). Gouverner les systèmes de formation professionnelle : planification, marché, coordination ? . *Formation-emploi*(76).
- Microsoft Corporation. (1993). Dicos Encarta. (2009). (Encarta, Éd.) Etats-Unis. Consulté le Janvier 04, 2020
- MINEPAT, DSCE. (2009). *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi, Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020*.
- MINESEC. (2010-2011). *Rapport d'analyse des données statistiques 2010/2011*. Yaoundé.
- MINFOF. (2009). Manuel des procédures d'attribution et des normes de gestion des forêts communautaires. Yaoundé.
- Mucchielli, R. (1985). *Le questionnaire dans l'enquête psychosociale, connaissance du problème*. Paris: ESF.
- Mvesso, A. (1998). *L'école malgré tout : les conditions d'une contribution de l'école à l'essor africain*. Yaoundé : PUY.
- Ngodo Melingui, J., Faleu, T., & Mvogo Sfid Djoum, C. (2015). Test pilote du système de traçabilité du bois au Cameroun dans l'UFA 10 018. *International Journal of Biological and Chimical Sciences*. 9(5) : pp.2542-2560.
- OCDE. (1995). L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Partie II : possibilités d'adaptation des marchés du Travail.
- OCDE. (2005). Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir les enseignants de qualité.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2001). *Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne* . Québec.
- PASEC. (2016). *PASEC2014-Performances du système éducatif camerounais : Compétences et facteurs de réussite au primaire*. CONFEMEN, PASEC, Dakar.
- Patton, M. Q. (1982). *Practical Evaluation*. Beverley Hills: Sage publication.

- Peretti, J.-L. (2008). *Dictionnaire des ressources humaines* (éd. 5e). Paris: Vuibert.
- Perrenoud, P. (1993). Formation initiale des maîtres et professionnalisation du métier. *Revue des sciences de l'éducation. XIX (1)*, 59-76.
- Perron, M., Lessard, C., & Belanger, P. (1993). La professionnalisation de l'enseignement et de la formation des enseignants : tout a-t-il été dit ? *Revue des sciences de l'éducation, XIX(1)*.
- Petit Robert. (2002).
- Pfeiffer, F., & Brade, J. (1995). " Weiterbildung, Arbeitszeit und Lohneinkommen " in Steiner V. et Bellman L. (dir). *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes*, pp. 289-326.
- Pinta, F. (2001). *Développement méthodologique pour la valorisation bois d'œuvre d'une ressource forestière donnée. Développement d'un outil d'aide à la décision et étude de cas au Cameroun*. Thèse de doctorat, Université Henri Poincaré-Nancy I.
- Pinta, F., & Fomete, T. (2004). Filière bois au Cameroun : vers une gestion durable des forêts et une transformation industrielle performante ? *Bois et forêts des tropiques. BASSIN DU CONGO FILIÈRE BOIS n° 281(3)*.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1997). *Manuel de recherche en sciences sociales* (éd. 2e). Paris: Dunod.
- Tardif, J. (2003). *Développer un programme par compétences : de l'intention à la mise en œuvre. Pédagogie collégiale*. Montréal: Chenelière Education.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal: Chenelière Education.
- Triplet, P. (2017). *Dictionnaire encyclopédique de la diversité biologique et de la conservation de la nature*.
- Tsala Tsala, J. P. (2006). *La psychologie telle quelle perspective africaine*. Yaoundé: Presse de l'université catholique d'Afrique centrale.
- Vincens, J. (1998). L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, formation-emploi. n° 61. France : CEREQ.

Walter, R. (2006). La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête terrain au Cameroun. Document de travail. n° 17(ADF).

Zehnati, F. (2010). *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail*. Mémoire de magister.

ANNEXES

Annexe 1 : Autorisation de recherche du Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES SCIENCES
DE L'ÉDUCATION

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINE, SOCIALE
ET ÉDUCATIVES

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'ÉDUCATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

THE FACULTY OF EDUCATION

POST GRADUATE SCHOOL, FOR THE
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCE

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SCIENCE OF EDUCATION

LE DOYEN
The Dean

N° _____ /UYI/FSE/VDSSE

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné **Professeur MOÏSE MOUPOU**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiant **ABESSOLO ONDIGUI RAPHAËL LANDRY**, Matricule **14U3545**, est inscrit en Thèse de Doctorat dans mon Établissement, **Département de Curricula et Évaluation**, filière: **Management de l'Éducation**; spécialité: *Évaluation et Planification*.

L'intéressé doit effectuer des travaux de recherche en vue de l'obtention de son diplôme de Doctorat. Il travaille sous la direction du **Professeur FÉLIX NICODÈME BIKOÏ**, enseignant à l'Université de Yaoundé I. Son sujet porte sur: « **L'ADÉQUATION DE LA FORMATION-EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE.** »

Je vous saurai gré de bien vouloir mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider.

En foi de quoi cette autorisation recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /-

Fait à Yaoundé, le **21 JAN 2020**



Pour Le Doyen et par ordre

PROF. Auguste OWONO-KOUMA

Annexe 2 : Tableau de distribution de khi-deux (X^2)

<i>k</i>	0.995	0.990	0.975	0.950	0.900	0.500	0.100	0.050	0.025	0.010	0.005
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.45	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	0.01	0.02	0.05	0.10	0.21	1.39	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	0.07	0.11	0.22	0.35	0.58	2.37	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	0.21	0.30	0.48	0.71	1.06	3.36	7.78	9.94	11.14	13.28	14.86
5	0.41	0.55	0.83	1.15	1.61	4.35	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	0.68	0.87	1.24	1.64	2.20	5.35	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	0.99	1.24	1.69	2.17	2.83	6.35	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	7.34	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	8.34	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	9.34	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	10.34	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	11.34	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	12.34	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	13.34	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32
15	4.60	5.23	6.27	7.26	8.55	14.34	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	15.34	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	16.34	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.87	17.34	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16
19	6.84	7.63	8.81	10.12	11.65	18.34	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	19.34	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00
21	8.03	8.90	10.28	11.59	13.24	20.34	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	21.34	30.81	33.92	36.78	40.29	42.80
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	22.34	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	23.34	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	24.34	34.28	37.65	40.65	44.31	46.93
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	25.34	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	26.34	36.74	40.11	43.19	46.96	49.65
28	12.46	13.57	15.31	16.93	18.94	27.34	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	28.34	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	29.34	40.26	43.77	46.98	50.89	53.67
40	20.71	22.16	24.43	26.51	29.05	39.34	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	49.33	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	59.33	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	69.33	85.53	90.53	95.02	100.42	104.22
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.28	79.33	96.58	101.88	106.63	112.33	116.32
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	89.33	107.57	113.14	118.14	124.12	128.30
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	99.33	118.50	124.34	129.5	135.81	140.17

Annexe 3 : Guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES
ET ÉDUCATIVES

Unité de recherche et de formation
doctorale en sciences humaines et de
l'ingénierie éducative



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Doctoral research unit for human
sciences and education engineering

Guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.

La présente enquête vise à analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. En conséquence, tout en vous exprimant notre gratitude pour vos réponses, nous vous garantissons de l'anonymat et de la confidentialité de nos investigations qui n'ont qu'une finalité académique en vertu de l'article 5 de la loi n° 91/023 du 16 novembre 1991 portant sur le recensement des enquêtes statistiques en République du Cameroun, qui précise que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique. »

NB : Pour les questions à choix multiples, vous cochez sur la case de votre préférence.

I- IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

1. Genre (Masculin/Féminin) : / _____ /
2. Âge :
3. Diplôme d'entrée au lycée technique : a. Cep b. Cap/Bepc c. Probatoire
d. Autre (veuillez spécifier)

II- QUALITÉ DE LA FORMATION

4. Motivations vous ayant conduit à la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB)

- a. Amour pour la spécialité
- b. Conseil extérieur
- c. Ouverture sur le marché du travail
- d. Choix par défaut

5. Système d'évaluation au lycée

5. 1. Enseignements généraux :

- a. Très insuffisants
- b. Insuffisants
- c. Suffisants
- d. Très suffisants

5.2. Modules des compétences générales

- a. Très insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants

5.3. Modules des compétences particulières

- a. Très insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants

5.4. Modules complémentaires

- a. Très insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants

5.5. Formation en milieu professionnel

- a. Très insuffisante b. Insuffisante c. Suffisante d. Très suffisante

6. Durée de la formation

6.1. La charge horaire attribuée pour la formation au lycée au cours d'une année scolaire permet-elle à un élève d'être inséré dans le marché du travail à la sortie du système ?

- a. Très insuffisante b. Insuffisante c. Suffisante d. Très suffisante

6.2. Selon vous, quel jugement avez-vous de la charge horaire de la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) en milieu professionnel ?

- a. Très Insuffisante b. Insuffisante c. Suffisante d. Très suffisante

7. Outils de formation

7.1. Infrastructures et équipements pédagogiques au lycée

- a. Très Insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants

7.2. Outils d'accompagnement professionnel en entreprise

- a. Très Insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants

8. Modalités d'accompagnement à l'insertion professionnelle

8.1. Avez-vous effectué un stage en entreprise durant votre parcours au lycée ?

- a. Oui b. Non

8.2. Si oui, comment l'avez-vous obtenu ?

- a. Seul(e) b. Avec l'aide d'un membre de votre famille
c. Avec la recommandation de votre établissement d. Autre intervention

8.3. Vos enseignants vous ont-ils encadré pendant ce stage ?

- a. Oui b. Non

8.4. Avez-vous rédigé un rapport à la fin de votre stage ?

- a. Oui b. Non

III. SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

9. Quelle est votre situation actuelle ?

- a. En études b. En recherche d'emploi
c. En activité d. Autre (précisez).....

10. Si vous êtes en activité, dans quel secteur de travail exercez-vous ?

- a. Secteur formel b. Secteur informel

11. Combien de temps avez-vous mis pour trouver du travail ?

- a. [0-1 ans] b. [1-2 ans]

12. Comment avez-vous inséré le marché du travail ?

- a. Programme d'appui (FNE, PIASSI, etc.) b. Concours c. Auto-emploi
d. Stage e. Recommandation f. Autre, précisez

13. Quel métier exercez-vous ?

- a. Métier du bois d'œuvre industriel b. Métier du bois d'énergie
c. Métier du sciage artisanal du bois : spécialité ameublement-ébénisterie

14. Quelles sont les exigences des employeurs de votre secteur d'activités ?

.....
.....

15. Quelles sont les difficultés rencontrées dans votre secteur d'activités ?

- a. Inadéquation de la formation aux besoins du marché du travail
b. Mauvaise rémunération
c. Conjoncture économique défavorable
d. Autres à préciser

IV. FORMATION EN APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

16. Quelle appréciation faites-vous de la formation école-entreprise ?

- a. Mal b. Bien c. Je ne sais pas

17. Quelle est l'apport de la formation en alternance

- a. Sortir du système éducatif
b. Acquérir l'esprit d'entreprise
c. Avoir l'expérience professionnelle
d. S'insérer sur le marché du travail

18. Pensez-vous que la formation en alternance puisse contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo ?

- a. Oui b. Non

19. Quelle mesure suggérez-vous pour contribuer à faciliter l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo ?

.....
.....
.....

20. Avez-vous une question à laquelle vous aimeriez répondre et que nous avons oublié de mentionner tout au long du questionnaire ? Si oui, posez-là et indiquez en une réponse.

.....
.....
.....

Merci pour votre franche collaboration !

Annexe 4 : Guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES
ET ÉDUCATIVES

Unité de recherche et de formation
doctorale en sciences humaines et de
l'ingénierie éducative



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Doctoral research unit for human
sciences and education engineering

Guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.

La présente enquête vise à analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. En conséquence, tout en vous exprimant notre gratitude pour vos réponses, nous vous garantissons de l'anonymat et de la confidentialité de nos investigations qui n'ont qu'une finalité académique en vertu de l'article 5 de la loi n° 91/023 du 16 novembre 1991 portant sur le recensement des enquêtes statistiques en République du Cameroun, qui précise que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique. »

NB : Pour les questions à choix multiples, vous cochez sur la case de votre préférence.

I- IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

1. Genre (Masculin/Féminin) : / _____ /

2. Diplôme :

a. DIPET b. CAPIET c. Autre (Spécifiez)

3. Ancienneté au lycée : a. [1-3 ans] b. [3-6 ans]

c. [6-9 ans] d. [9-12 ans]

II- ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

4. Avez-vous déjà recommandé vos élèves à réaliser des stages en entreprise ?

a. Oui b. Non

5. Si oui, pour quelles activités pédagogiques ?
- a. Stages b. Enseignements généraux et module complémentaires
- c. Modules des compétences générales d. Modules des compétences particulières
6. Quels jugements faites-vous des formations en apprentissage des élèves ?
- a. Très défavorables b. Défavorables c. Favorables d. Très favorables
7. Selon vous quel jugement avez-vous des outils de formation des élèves ?
- a. Très insuffisants b. Insuffisants c. Suffisants d. Très suffisants
8. Avez-vous déjà supervisé, coordonné ou dirigé des travaux de l'un de vos élèves en milieu professionnel ?
- a. Oui b. Non

III- INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES DE LA SPÉCIALITÉ AMEB

9. Votre établissement dispose-t-il des conventions de partenariat avec des entreprise ?
- a. Oui b. Non c. Je ne sais pas

10. Pensez-vous que les stages réalisés par des élèves en entreprise puissent contribuer à faciliter leur insertion professionnelle ?
- a. Oui b. Non

11. Si oui, quelles compétences peuvent-ils acquérir ?
- a. La sortie du système éducatif
- b. L'acquisition de l'esprit d'entreprise
- c. L'acquisition de l'expérience professionnelle
- d. L'insertion professionnelle sur le marché du travail

12. Selon vous, que deviennent les bacheliers de la spécialité AMEB ?
-

13. Quelle(s) solution(s) suggérez-vous pour contribuer à améliorer l'insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat de la spécialité AMEB ?
-
-

14. Avez-vous une question à laquelle vous aimeriez répondre et que nous avons oublié de mentionner tout au long du questionnaire ? Si oui, posez-la et suggérez en une réponse.
-
-
-

Merci pour votre franche collaboration !

Annexe 5 : Guide d'entretien semi-directif adressé aux responsables des entreprises d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo.

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
ÉDUCATIVES

Unité de recherche et de formation
doctorale en sciences humaines et de
l'ingénierie éducative



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Doctoral research unit for human
sciences and education engineering

**Guide d'entretien semi-directif adressé aux responsables des entreprises
d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo.**

La présente enquête vise à analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. En conséquence, tout en vous exprimant notre gratitude pour vos réponses, nous vous garantissons de l'anonymat et de la confidentialité de nos investigations qui n'ont qu'une finalité académique en vertu de l'article 5 de la loi n° 91/023 du 16 novembre 1991 portant sur le recensement des enquêtes statistiques en République du Cameroun, qui précise que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique. »

Date à laquelle se déroule l'entretien :/...../.....

I- IDENTIFICATION DE L'INTERVIEWÉ

1. Genre (Masculin/Féminin) : / _____ /
2. Âge :
3. Secteur d'activité : a. Secteur formel b. Secteur informel
4. Domaines : a. Bureau d'études b. Entreprise de réalisation
5. Quel est la typologie de votre entreprise : a. Petite et Moyenne Entreprise b. Grande Entreprise
6. Fonction occupée au sein de l'entreprise :

II- THÈMES ABORDÉS

Thème 1 : Qualité de la formation en entreprise.

7. Votre entreprise forme-t-elle des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?
8. Ces apprenants reçoivent-ils des enseignements professionnels au sein de votre entreprise ?
9. Disposez-vous des technologies à la pointe pour la formation en ameublement-ébénisterie ?

Thème 2 : Situation du marché du travail.

10. Comment évaluez-vous le marché de l'ameublement-ébénisterie ?
11. Comment trouvez-vous la qualité des services du secteur de l'ameublement-ébénisterie ?
12. Votre entreprise emploie-t-elle des techniciens de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

Thème 3 : Formation en apprentissage des élèves

13. Les élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sollicitent-ils des stages au sein de votre entreprise ?
14. Selon vous, pensez-vous que la formation en alternance (école-entreprise) puisse contribuer à renforcer l'esprit de créativité chez les élèves ?
15. Suggérez des stratégies pouvant améliorer la formation des apprenants de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) dans les établissements d'enseignement secondaire.

Thème 4 : Relations entre les établissements d'enseignement secondaire et les entreprises

16. Quelles sont vos relations avec les institutions de formations d'enseignement secondaire ?
17. Avez-vous déjà reçu des distinctions honorifiques pour la construction de l'offre de formation de la part des établissements d'enseignement secondaire ?
18. Avez-vous déjà reçu des subventions venant des établissements scolaires partenaires pour la formation de leurs apprenants au sein de votre entreprise ?

Merci pour votre franche collaboration !

Annexe 6 : Guide d'entretien semi-directif adressé au responsable du Fond National de l'Emploi (FNE).

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
ÉDUCATIVES

Unité de recherche et de formation
doctorale en sciences humaines et de
l'ingénierie éducative



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Doctoral research unit for human
sciences and education engineering

Guide d'entretien semi-directif adressé au responsable du Fond National de l'Emploi (FNE).

La présente enquête vise à analyser les facteurs psychologiques de la formation d'une bonne insertion professionnelle des élèves qui sortent de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) afin d'assurer l'adéquation formation/emploi. En conséquence, tout en vous exprimant notre gratitude pour vos réponses, nous vous garantissons de l'anonymat et de la confidentialité de nos investigations qui n'ont qu'une finalité académique en vertu de l'article 5 de la loi n° 91/023 du 16 novembre 1991 portant sur le recensement des enquêtes statistiques en République du Cameroun, qui précise que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique. »

Date à laquelle se déroule l'entretien :/...../.....

I. IDENTIFICATION DE L'INTERVIEWÉ

1. Genre (Masculin/Féminin) : / _____ /

2. Fonction :

II. THÈMES ABORDÉS

Thème 1 : Missions du Fond National de l'Emploi (FNE).

3. À quoi sert le FNE ?

4. Quelles sont les missions essentielles du FNE ?

Thème 2 : Mesures d'accompagnement et de mobilisation à l'insertion professionnelle des bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

5. Quelles sont les mesures d'accompagnement et de mobilisation à l'insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?
6. Quels sont les partenaires du FNE ?

Thème 3 : Statistiques du marché du travail de l'ameublement-ébénisterie au Cameroun.

7. Pouvez-vous avoir une estimation sur le nombre d'employés du secteur d'ameublement-ébénisterie ?
8. Pouvez-vous donner d'autres chiffres relevant du secteur d'ameublement-ébénisterie au Cameroun ?

Thème 4 : Observations et suggestions en vue de contribuer à l'amélioration d'une bonne insertion professionnelle des diplômés de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).

9. Quels sont les points forts et les points faibles sur la formation des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?
10. Que suggérez-vous pour contribuer à faciliter la réussite d'une bonne insertion professionnelle des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) ?

Merci pour votre franche collaboration !

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DÉDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	viii
LISTE DES ORGANIGRAMMES	x
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE	9
CHAPITRE I : ÉTAT DES LIEUX DE LA SPÉCIALITÉ AMEB AU SEIN DU LYCÉE TECHNIQUE.	11
I. 1. PRÉSENTATION DE LA SPÉCIALITÉ AMEB AU SEIN DU LYCÉE TECHNIQUE DE MBALMAYO	12
I. 1.1. Cadre institutionnel de la spécialité AMEB au sein du lycée technique	12
I. 1.2. Évolution des effectifs des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).....	13
I. 1.3. Infrastructures et équipements de formation de la spécialité AMEB au sein du lycée	15
I. 1.4. Organisation des ressources pédagogiques et humaines de la spécialité AMEB au sein du lycée technique	18
I. 1.5. Évolution des résultats du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo de 2019 à 2021.	23
I. 2. PRÉSENTATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DU SECTEUR DU BOIS AUJOURD'HUI	25
I. 2.1. Métiers du bois au Cameroun : secteurs de développement et de création d'activités industrielles.	25
I. 2.2. Pénurie de personnels et d'enseignants qualifiés dans l'ingénierie de la formation des industries du bois.....	27
I. 2.3. Chômage et sous-emploi des jeunes bacheliers de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique : un paradoxe	27
I. 3. PRÉSENTATION DES FACTEURS PSYCHOLOGIQUES DE LA FORMATION	30

I.	3.1. Facteurs internes : dimensions psychologiques.....	30
I.	3.2. Facteurs externes : dimensions psycho professionnelles.....	33
CHAPITRE II : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE		35
II.	1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	36
II.	1.1. Étude du contexte en éducation	36
II.	1.2. Position et formulation du problème de recherche.....	40
II.	1.3. Formulation des questions de recherche (QR)	42
II.	2. OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	43
II.	2.1. Objectifs de recherche	43
II.	2.2. Hypothèses de recherche	44
II.	2.3. Définition des variables	45
II.	2.4. Opérationnalisation des centres d'intérêt de l'étude.....	50
II.	3. DÉLIMITATION ET INTÉRÊT DE L'ÉTUDE	60
II.	3.1. Délimitation du sujet	60
II.	3.2. Intérêt de la recherche.....	61
CHAPITRE III : APPROCHE CONCEPTUELLE		64
III.	1. DÉFINITIONS DES CONCEPTS-CLÉS.....	65
III.	1.1. Adéquation.....	65
III.	1.2. Formation.....	66
III.	1.3. Emploi	68
III.	1.4. Insertion professionnelle.....	69
III.	1.5. Compétence	70
III.	1.6. Évaluation.....	71
III.	2. REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	73
III.	2.1. Rapport d'état du système éducatif national camerounais	73
III.	2.2. Question de l'emploi des jeunes par rapport au Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE).....	75
III.	2.3. Principe de Peter : chaque employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence.	77
III.	2.4. Test du système sur la traçabilité du bois au Cameroun.....	78
III.	2.5. Politique de l'import-substitution : cadre juridico-légal de la fiscalité forestière	80
III.	2.6. Programme d'analyse des systèmes éducatifs	81
III.	2.7. Évaluation des apprentissages	83

III.	2.8. Management stratégique	84
III.	2.9. Facteurs de l’insertion sociale et professionnelle des jeunes	85
III.	3. THÉORIES EXPLICATIVES	87
III.	3.1. Théorie de la formation et de l’ergonomie de Pierre Falzon et de Catherine Teiger (2004)	87
III.	3.2. Théorie générale des systèmes de Von Bertalanffy (1968)	91
III.	3.3. Théories de la gouvernance	96
III.	3.4. Modèle de Parmentier (2008) : les principaux paramètres d’une action de formation.	110
	DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	115
	CHAPITRE IV : MÉTHODES CHOISIES.....	117
IV.1.	MÉTHODES DE COLLECTE DE DONNÉES	118
IV.2.	INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES	120
IV.2.1.	Guide de questionnaire	120
IV.2.2.	Entretiens semi-directifs.....	124
IV.2.3.	Recueil des données existantes.....	127
IV.	3. VALIDATION DES INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES.....	129
IV.	3.1. Validation à l’interne	129
IV.	3.2. Validation à l’externe	129
	CHAPITRE V : PRÉSENTATION DE LA ZONE D’ÉTUDE, DE LA POPULATION D’ÉTUDE ET DE LA DÉMARCHE DE LA RECHERCHE.....	131
V.	2.1. PRÉSENTATION DE LA ZONE D’ÉTUDE	132
V.	2.2. PRÉSENTATION DE LA POPULATION D’ÉTUDE	137
V.	2.3. DÉMARCHE DE LA RECHERCHE	140
	CHAPITRE VI : OUTILS DE TRAITEMENT DES DONNÉES, ANALYSE DE CONTENU, RELATION ENTRE LA THÈSE ET LE TERRAIN ET, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.	145
VI.	2.1. OUTILS DE NOTRE RECHERCHE	146
VI.	2. ANALYSE DE CONTENU	160
VI.	2.1. Analyse descriptive.....	161
VI.	2.2. Analyse inférentielle.....	161
VI.	2.3. Grille d’analyse thématique.....	162
VI.	2.4. Test de Khi-deux (X^2).....	163
VI.	3. RELATION ENTRE LA THÈSE ET LE TERRAIN ET, LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	166

VI.3.1. Relation entre la thèse et le terrain	166
VI. 3.2. Difficultés rencontrées.....	167
TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE	168
CHAPITRE VII : DESCRIPTION, ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET COMPARAISON DES RÉSULTATS.	170
VII. 1. DESCRIPTION DES RÉSULTATS.....	171
VII. 1.1. Résultats de l'enquête quantitative auprès des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.	171
VII. 1.2. Résultats de l'enquête quantitative auprès des enseignants de la spécialité AMEB du lycée technique de Mbalmayo.	182
VII. 1.3. Résultats de l'entretien auprès des responsables d'entreprise.	188
VII. 1.4. Résultats de l'entretien auprès d'un responsable du fond national de l'emploi (FNE).	216
VII. 1.5. Résultats du recueil des données existantes : Données documentaires et secondaires.....	218
VII. 2. ANALYSE DES RELATIONS ENTRE L'ADÉQUATION FORMATION- EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	222
VII. 2.1. Analyses de l'enquête quantitative menée auprès des titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo. 223	
VII. 2.2. Analyses de l'enquête menée auprès des enseignants du lycée technique sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel.	229
VII. 2.3. Analyses de l'entretien mené auprès des responsables d'entreprise sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB).....	232
VII. 2.4. Analyses de l'entretien mené auprès du responsable du fond national de l'emploi sur les relations entre l'adéquation formation-emploi et l'insertion professionnelle des élèves de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) de l'enseignement secondaire technique industriel au Cameroun.	234
VII. 2.5. Analyses du recueil des données existantes : données documentaires et données secondaires.....	237
VII. 3. COMPARAISON DES RÉSULTATS OBSERVÉS AVEC LES RÉSULTATS ATTENDUS PAR HYPOTHÈSE ET L'EXAMEN DES ÉCARTS.	238
VII. 3.1. Vérification de l'hypothèse de recherche HR ₁	238
VII. 3.2. Vérification de l'hypothèse de recherche HR ₂	240

VII. 3.3. Vérification de l'hypothèse de recherche HR ₃	242
CHAPITRE VIII : INTERPRÉTATIONS DES RÉSULTATS.....	245
VIII. 1. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.	246
VIII. 2. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.	250
VIII. 3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS SUR LA FORMATION EN APPRENTISSAGE EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES. 256	
CHAPITRE IX : SUGGESTIONS AUX ENSEIGNANTS ET AUTRES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE	259
IX. 1. SUGGESTIONS À L'ENDROIT DES ENSEIGNANTS SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.	260
IX. 2. SUGGESTIONS À L'ENDROIT DES ENSEIGNANTS ET AUTRES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE SUR LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.....	267
IX. 3. SUGGESTIONS AUX ENSEIGNANTS ET AUTRES PARTENAIRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE SUR LA FORMATION EN APPRENTISSAGE EN VUE D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉLÈVES.	279
IX. 4. IMPLICATIONS THÉORIQUES ET PÉDAGOGIQUES.	284
CONCLUSION.....	293
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	306
ANNEXES.....	314
Annexe 1 : Autorisation de recherche du Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation 315	
Annexe 2 : Tableau de distribution de khi-deux (X ²).....	316
Annexe 3 : Guide de questionnaire adressé aux titulaires du baccalauréat de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) sortis du lycée technique de Mbalmayo.	317
Annexe 4 : Guide de questionnaire adressé aux enseignants exerçant dans la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB) du lycée technique de Mbalmayo.....	320
Annexe 5 : Guide d'entretien semi-directif adressé aux responsables des entreprises d'ameublement-ébénisterie de la ville de Mbalmayo.	322
Annexe 6 : Guide d'entretien semi-directif adressé au responsable du Fond National de l'Emploi (FNE).....	324
TABLE DES MATIÈRES	326
INDEX	331
Index des auteurs	332
Index des notions de base	335



INDEX

Index des auteurs

Anessolo Ondigui, 51, 101, 102, 104, 107,
154, 155, 156, 157, 189

Adib, 71

Alasard, 296, 298

Allard, 85, 296

Ardoin, 52, 53

Aventur, 70

Baldridge, 108

Bandura, 6

Banque Mondiale, 4, 73, 74, 75, 295

Beaud, 36

Beck, 99

Bercier-Larivière, 71, 72, 83, 295

Bertin, 28

Belanger, 3

Binam, 27

Bikié, 55

Bindzi, 27

BIT, 144, 220, 221, 238

Biya, 5

Blan, 108

Blary, 77

Blossfeld, 292

Bouquet, 67, 85, 296

Bourdon, 220

Brade, 282

Cameroon Tribune, 80

Campenhoudt, 36, 121, 161

Cerutti, 58

Chandler, 103

Charreaux, 96, 97, 98

Cirad, 73

Cohen, 108

Collomb, 55

Couche, 67

Coulon, 56

Coupié, 220

Cyert, 98

Ddjondo, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152,
153

De Ketele, 71

Delame, 283

Delphine-Messe, 87, 97

Demirgüç-Kunt, 99

Dicos Encarta, 69

Doray, 65

DSCE, 75, 76

Dupray, 66

Durkheim, 37

Faleu, 78

Falzon, 7, 87, 88, 110, 114, 284, 286, 290, 291, 296, 297, 298

FAO, 56

Ferreol, 67

Fetsi, 220

Fomete, 25

Fonkoua, 29

Forgette-Giroux, 83, 295

Forté, 219

Giret, 32

Goodman, 108

Goux, 98

Grawitz, 44, 45, 68, 138

Hotyat, 87, 97

Hull, 77

IIDRIS, 69

INS, 28, 127, 128, 144, 219, 302

Kaci, 67

Karsenty, 58

Kherzi, 67

Koenig, 84, 303

Kramarz, 283

Legendre, 70

Lescuyer, 58

Lessard, 3

Levine, 99

Mahaillet, 218

Mansuy, 220

March, 98, 108

Maurin, 98

Mayer, 292

Méhaut, 66

Michel, 52, 53

Microsoft Corporation, 69

Millet, 108

MINEDUC, 12, 57, 132

MINEPAT, 75, 295

MINESEC, 16, 18, 53, 54, 97, 104, 105, 144, 263, 264, 268, 270, 277, 281, 283

MINESUP, 15

MINFI, 220

MINFOF, 25, 56

Mintzberg, 101, 102

Möbus, 70

Mooney, 220

Mucchielli, 139

Mvesso, 28

Mvogo Sfid Djoum, 78

Nelson, 99

Ngodo Melingui, 78

OCDE, 100

Olsen, 108

Ordre des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec, 66

Ouellette, 85, 296

Parmentier, 7, 87, 110, 112, 113, 114, 287,
288, 291, 296, 297, 302

PASEC, 81, 82

Patton, 119

Penrose, 99

Peretti, 68

Perrenoud, 62

Perron, 3

Peter, 77

Petit Robert, 68

Pfeiffer, 282

Pinta, 25, 26

Quivy, 36, 121, 161

Rapport d'état du système éducatif national
camerounais, 4, 73

Scatoli, 220

Schmidt, 52, 53

Sépari, 91, 296, 298

Service d'orientation du lycée technique de
Mbalmayo, 14, 23

Simon, 98

Simoneau, 65

Sipehouo, 27

Tardif, 70

Teiger, 7, 87, 88, 114, 284, 286, 290, 291, 296,
297, 298

Triplet, 65

Tsala Tsala, 138

Unesco, 2, 40, 60

Vincens, 57

Von Bertalanffy, 7, 87, 91, 114, 286, 290, 291,
296, 299

Walter, 28

Winter, 99

Zehnati, 69

Index des notions de base

Accompagnement des élèves, 280

Activités

d'enseignement, 59, 287

de remédiation, 134, 257, 281, 281, 282

du travail, 250

pédagogiques, 4, 62, 68, 94, 95, 104, 110, 112, 114, 123, 230, 287

Adéquation, 3, 6, 7, 8, 28, 39, 42, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 65, 67, 71, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 90, 96, 109, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 137, 139, 140, 148, 149, 162, 166, 171, 184, 188, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 2010, 2011, 222, 225, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 238, 253, 258, 260, 265, 267, 276, 279, 286, 288, 291, 292, 295, 296, 297, 299, 300, 301, 302, 304

Alternance, 31, 32, 60, 122, 171, 180, 185, 219, 228, 231, 233, 237, 256, 266, 281, 283

- par immersion, 32

- par interaction, 32

Ameublement-ébénisterie, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 50, 58, 109, 113, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 132, 139, 140, 158, 166, 172, 181, 182, 216, 220, 221, 222, 226, 227, 228, 232, 235, 236, 237, 244, 250, 251, 252, 253, 260, 265, 266, 267, 268, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 286, 291, 292, 294, 300

Apprenant, 4, 6, 31, 32, 34, 71, 76, 78, 84, 86, 92, 109, 114

Apprentissage, 228, 229

Apprentissage, 6, 7, 17, 19, 23, 24, 31, 32, 38, 44, 45, 49, 51, 54, 56, 59, 60, 67, 68, 72, 82, 83, 88, 89, 90, 92, 94, 95, 98, 100, 111, 112, 113, 114, 122, 125, 180, 181, 185, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 216, 228, 229, 230, 232, 233, 238, 242, 243, 244, 246, 256, 257, 258, 275, 279, 280, 281, 284, 285, 286, 287, 288, 290, 291, 292, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 303

Apprentissage-enseignement, 19, 51, 88, 89, 90, 100, 256, 284, 286, 290, 297, 298, 299, 301, 303

Apprentissage organisationnel, 98

Approche

- par compétence, 32

- qualitative, 118, 119

- quantitative, 118, 120

- systémique, 74, 91

Autonomie, 33, 296

Bois, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 18, 19, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 43, 47, 48, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 78, 79, 80, 81, 96, 114, 118, 119, 122, 128, 132, 137, 139, 144, 166, 167, 179, 217, 218, 220, 221, 222, 227, 228, 237, 251, 252, 253, 262, 272, 276, 291, 294, 295, 296, 305

Chômage, 28, 29, 50, 85, 86, 90, 216, 219, 220, 227, 230, 234, 235, 237, 303, 305

Collaboration entre l'école et les entreprises, 60, 166, 218, 248, 269, 282

Conditions de travail, 88, 89, 90, 109, 284, 286, 290, 298, 299

Contenus scolaires, 60, 113, 181, 182, 229, 279, 280

Contrôle de gestion, 7, 52, 94, 287, 296, 301

Croissance économique, 28, 30, 57, 100

Curricula, 23, 33, 160, 218

Diplômés, 6, 24, 28, 29, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 59, 61, 62, 78, 80, 81, 96, 113, 114, 118, 119, 126, 128, 129, 137, 139, 141, 166, 172, 180, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 227, 230, 231, 232, 233, 237, 238, 242, 243, 258, 287, 288, 291, 294, 295, 296, 299, 300, 301, 305

- de la spécialité ameublement-ébénisterie, 29, 126, 219, 291

- du métier du bois, 6, 8, 47, 59, 61, 62, 114, 119, 137, 139, 166, 291, 294, 296, 305

Dispositif de formation, 57, 220, 248, 260, 285, 290, 298

Éducation, 2, 3, 4, 5, 18, 19, 25, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 50, 52, 53, 60, 62, 66, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 83, 94, 95, 103, 108, 120, 127, 133, 235, 237, 246, 262, 267, 294, 295, 298, 302

Élèves

- de la spécialité ameublement-ébénisterie (AMEB), 6, 13, 14, 28, 42, 44, 47, 50, 51, 61, 62, 109, 114, 119, 120, 137, 139, 181, 186, 188, 216, 218, 219, 222, 226, 227, 229, 230, 232, 233, 234, 237, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 260, 261, 262, 268, 269, 272, 273, 275, 277, 279, 281, 285, 286, 291, 292, 294, 296, 298, 300, 302

- titulaires du baccalauréat technique ameublement-ébénisterie, 43, 118, 128, 295

Emploi, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 39, 40, 43, 47, 48, 50, 51, 54, 56, 57, 60, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 73, 75, 76, 80, 81, 82, 84, 85, 90, 99, 100, 109, 114, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 137, 139, 140, 144, 162, 166, 171, 173, 177, 178, 180, 184, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 225, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 250, 251, 253, 258, 260, 267, 268, 270, 271, 279, 281, 286, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 299, 300, 301, 302, 304, 305

Emplois informels, 57

Employeurs, 217, 222, 227, 234, 236, 271, 276

Enseignant, 19, 20, 21, 41, 54, 68, 110, 111, 112, 114, 186, 263, 264, 277, 303

Enseignants qualifiés, 27, 28, 73, 218, 237, 248, 263

Enseignement, 2, 3, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 24, 29, 32, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 62, 69, 84, 86, 88, 89, 93, 94, 97, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 125, 129, 137, 143, 171, 180, 183, 186, 187, 188, 217, 218, 219, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 238, 239, 240, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 260, 263, 264, 265, 266, 273, 284, 285, 286, 288, 290, 292, 294, 297, 298, 299, 300, 302

- secondaire, 15, 16, 17, 19, 36, 40, 41, 42, 50, 52, 53, 54, 57, 59, 62, 86, 93, 97, 104, 105, 107, 109, 110, 125, 129, 137, 171, 180, 188, 217, 218, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 260, 273, 285, 286, 292, 294, 298, 299, 300, 302

- secondaire technique, 15, 16, 19, 36, 40, 42, 50, 52, 53, 54, 57, 59, 86, 109, 129, 137, 171, 180, 188, 218, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 260, 273, 285, 286, 292, 294, 298, 300, 302

- technique, 15, 16, 21, 24, 29, 39, 40, 42, 44, 47, 50, 51, 105, 106, 143, 183, 186, 187, 218, 219, 237, 238, 239, 240, 258, 284, 285, 290, 294, 297, 300

Enseignements généraux, 18, 133, 173, 223, 228, 274

Entrepreneuriat, 19, 30, 57, 87, 132

Entreprise, 19, 23, 24, 26, 32, 34, 37, 38, 39, 47, 48, 49, 54, 59, 60, 84, 86, 87, 91, 98, 100, 102, 113, 120, 122, 123, 125, 144, 166, 167, 177, 180, 181, 182, 184, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 218, 222, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 235, 236, 248, 256, 257, 258, 260, 261, 262, 266, 269, 270, 273, 274, 275, 276, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 288, 290, 291, 292, 297, 298, 303

Environnement

- favorable, 31, 92, 94

- scolaire, 31, 61, 92, 93, 94, 95

Épanouissement intellectuel, 2, 39, 50, 108

Équipement didactique, 86

Équipements, 12, 15, 19, 27, 28, 40, 52, 57, 59, 132, 137, 176, 217, 218, 224, 225, 235, 236, 237, 249, 254, 270, 277, 285, 290

Ergonomie, 7, 87, 88, 89, 110, 114, 265, 284, 285, 286, 290, 291, 296, 297, 298, 299

Esprit

- d'entreprise, 229, 232, 274

- d'équipe, 89

Établissements de formation, 65

Évaluation, 7, 19, 39, 47, 51, 60, 62, 66, 70, 71, 72, 74, 81, 83, 89, 90, 92, 97, 103, 104, 105, 108, 109, 118, 122, 127, 173, 174, 175, 185, 219, 223, 224, 230, 237, 247, 253, 257, 260, 262, 263, 264, 266, 274, 281, 282, 283, 287, 288, 299, 301, 302, 303

Évaluation formative, 19, 83, 283

Exigences des employeurs, 47, 179, 221, 222

Expérience professionnelle, 47, 48, 49, 60, 88, 179, 180, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 218, 229, 231, 274, 282, 285, 303

Exploitation artisanale du bois, 26, 27, 57, 58, 59

Facteurs psychologiques de la formation, 3, 6, 8, 12, 30, 42, 43, 50, 59, 60, 118, 120, 121, 123, 125, 126, 127, 162, 166, 235, 238, 244, 291, 292, 294, 295, 297, 301

Fonction, 21, 30, 31, 57, 68, 95, 97, 112, 144, 166, 251

Forêts, 25, 26, 27, 56, 80

Formateurs des entreprises, 274, 279, 280, 283

Formation, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 75, 76, 78, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 98, 100, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 132, 133, 137, 139, 140, 144, 162, 166, 171, 173, 175, 176, 177, 180, 181, 184, 185, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 216, 217, 218, 219, 220, 222, 223,

224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 253, 254, 256, 258, 260, 261, 262, 263, 265, 266, 267, 268, 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305

- des élèves, 13, 18, 30, 31, 43, 51, 54, 62, 89, 95, 110, 118, 123, 128, 132, 185, 218, 219, 230, 256, 260, 261, 268, 273, 274, 275, 277, 280, 283, 287, 292, 295, 303

- en alternance, 60, 122

- en apprentissage des élèves, 7, 24, 44, 45, 49, 51, 59, 113, 122, 125, 180, 181, 216, 229, 233, 238, 242, 243, 244, 246, 275, 279, 280, 288, 291, 292, 300

Formations d'encadrement, 86

Gouvernance, 7, 21, 59, 62, 66, 74, 86, 87, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 106, 107, 108, 114, 231, 287, 288, 291, 296, 299, 303, 304

- administrative, 21, 96, 97, 100, 101, 103, 104, 107

- scolaire, 62, 74, 86, 96, 97, 103, 104, 108, 231, 288, 291, 300

Harmonisation, 23, 24, 182, 233, 237, 247, 256, 257, 258, 279, 281, 283, 288, 291, 300

Industries du bois, 14, 18, 19, 27, 28, 132, 218, 237

Ingénierie du bois, 18, 29, 59, 218, 237

Insertion, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 37, 39, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 52, 56, 57, 59, 60, 62, 67, 69, 73, 74, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 92, 96, 108, 109, 112, 113, 114, 118,

120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 137, 139, 144, 160, 162, 166, 171, 178, 180, 181, 182, 187, 188, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 265, 267, 268, 269, 273, 274, 275, 276, 279, 281, 285, 286, 287, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 305

Insertion professionnelle, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 39, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 52, 56, 57, 59, 60, 62, 69, 73, 74, 84, 85, 88, 89, 90, 92, 109, 113, 114, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 137, 139, 144, 160, 162, 166, 171, 180, 181, 182, 187, 188, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 268, 269, 273, 274, 275, 276, 279, 281, 284, 285, 286, 287, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 305

Insertion socioprofessionnelle, 29, 50, 171, 265, 269, 284, 297

Intégration, 31, 32, 37, 39, 55, 67, 69, 73, 76, 77, 79, 88, 93, 94, 104, 108, 109, 114, 136, 233, 266, 271, 280, 284, 285, 297

Management

- de l'éducation, 3, 294

- stratégique, 7, 84, 85, 303, 305

Marché du travail, 7, 12, 14, 24, 25, 27, 31, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 55, 56, 60, 61, 66, 67, 69, 109, 110, 118, 122, 125, 126, 128, 171, 177, 178, 179, 180, 181, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 216, 220, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232,

235, 237, 238, 241, 244, 246, 250, 251, 252, 253, 260, 261, 262, 267, 269, 271, 274, 276, 280, 282, 286, 287, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 299, 300, 303, 304

Marchés nationaux, 29

Menuiserie, 12, 17, 18, 26, 58, 217, 220, 221, 222, 235, 262, 273, 277

Milieu professionnel, 18, 19, 69, 133, 175, 176, 181, 182, 223, 224, 225, 229, 230, 232, 247, 248, 249, 258, 260, 274, 280

Modules

- complémentaires, 18, 175, 224, 228

- des compétences générales, 18, 19, 132, 174, 223, 224, 247, 274

- des compétences particulières, 18, 133, 174, 224

Monde de l'emploi, 296

Moyens d'accompagnement, 41, 91

Nouvelle approche pédagogique, 7

Offre de formation., 4, 14, 18

Outils opérationnels, 52, 275

Outils stratégiques, 51, 278

Personnels qualifiés, 27, 28, 248

Petites et moyennes entreprises., 276

Planification, 21, 51, 52, 53, 55, 62, 66, 74, 84, 85, 102, 103, 104, 113, 127, 250, 253, 254, 267, 273, 274, 279, 301, 302, 305

Politique éducative, 4, 32

Professionnalisation, 3, 4, 51, 54, 57, 66, 225, 227, 231, 236, 237, 262, 269, 281, 302, 305

Professionnels, 6, 23, 24, 27, 33, 34, 56, 57, 60, 109, 181, 182, 218, 229, 232, 233, 237, 248, 255, 256, 257, 262, 270, 274, 281, 283, 285, 288, 290, 299

Programmes scolaires, 24, 54, 81, 218, 247, 263, 265, 274, 283, 285, 290

Qualité de la formation, 51, 69, 92, 109, 114, 125, 216, 233, 244, 260, 285, 291, 292, 294, 300, 302

Responsabilité, 38, 95, 102, 108

Ressources

- financières, 28, 54, 59, 73, 105

- humaines, 41, 54, 59, 68, 102, 105

- matérielles, 54, 59, 252, 253

- pédagogiques, 18, 54, 59

Réussite, 5, 20, 23, 24, 43, 44, 49, 51, 52, 57, 59, 60, 62, 71, 82, 84, 85, 89, 90, 94, 99, 100, 109, 113, 118, 128, 158, 166, 182, 216, 219, 221, 229, 237, 238, 242, 243, 246, 258, 261, 268, 274, 279, 285, 287, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 298, 299, 300, 301

Savoirs, 5, 6, 32, 37, 40, 55, 62, 66, 67, 72, 83, 85, 88, 92, 99, 111, 112, 124, 281, 284, 287, 296, 297, 298, 302

Sciage artisanal du bois, 25, 26, 144, 179

Scieries, 25, 58, 222

Secteur

- du sciage artisanal, 25, 59, 144

- formel, 57, 58, 250, 252, 268, 271, 272

- informel, 26, 28, 58, 59, 127, 144, 177, 219, 220, 221, 226, 227, 250, 251, 253, 254, 302

Société, 2, 5, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 50, 56, 61, 62, 75, 76, 81, 92, 93, 94, 100, 108, 225, 286, 296, 299, 303

Sous-emploi, 28, 57

Spécialisation, 3, 4, 15, 41, 66, 103, 113, 217, 236, 288

Spécialité ameublement-ébénisterie, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 60, 61, 62, 109, 113, 114, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 132, 137, 138, 139, 140, 142, 160, 162, 166, 167, 171, 173, 179, 180, 181, 182, 186, 188, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 260, 261, 262, 264, 265, 268, 269, 271, 272, 273, 274, 275, 277, 279, 281, 285, 286, 287, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 304, 305

Stage, 19, 23, 32, 89, 90, 228, 257, 281, 282

Stages en entreprise, 34, 282, 288, 291

Stratégie de conciliation, 43, 44, 49, 113, 118, 128, 238, 242, 243, 287, 288, 291, 294, 295, 299, 300

Stratégies, 33, 104, 109, 112, 114, 118, 119, 217, 219, 237, 260, 264, 267, 268, 271, 274, 275, 279, 287, 288, 299, 301

Système éducatif, 2, 3, 4, 6, 37, 38, 39, 41, 47, 48, 49, 50, 60, 61, 66, 73, 74, 75, 76, 79, 81, 82, 84, 85, 108, 109, 113, 171, 180, 188, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 217, 228, 229, 231, 295, 299, 303, 305

Taux de réussite, 51, 159

Théories de la gouvernance, 97, 291

Transformation du bois, 25, 27, 58, 217, 221

Vie scolaire, 15, 50, 93, 95, 304

Volume horaire, 110, 132, 133