RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL- PATRIE
******
UNIVERSITE DE YAOUNDE I
******
CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE (CRFD) EN « SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET EDUCATIVES »
******
UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES DE L'EDUCATION ET INGENIERIE EDUCATIVE
******
DEPARTEMENT DE CURRICULA ET EVALUATION

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE- WORK-FATHERLAND
******
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
******
DOCTORAL RESEARCH AND TRAINING CENTRE (CRFD) IN "SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES''
******
DOCTORAL RESSAERCH AND TRAINING SCHOOL IN EDUCATION AND EDUCATIONAL ENGINEERING
******
DEPARTMENT OF CURRICULUM AND EVALUATION

EVALUATION DE L'EFFICACITE DU PROGRAMME D'APPUI À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (AFOP) DANS LE DOMAINE AGROPASTORAL ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE QUELQUES ECOLES.

Mémoire présenté et soutenu publiquement Jeudi le 14 Novembre 2024 en vue de l'obtention du Diplôme de Master en Sciences de l'Éducation

Filière **: Management de l'Éducation**

Spécialité **: Conception et évaluation des projets éducatifs**

BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE UYI

Par

ABOUGA MARIE ODILE

Licenciée en Biologie et Physiologie des Organismes Végétaux

Matricule : **20V3715**

Devant le jury composé de :

Président :	**Catherine NSATA AWOUNDJA**	***Professeur***
Rapporteur :	**Félix Nicodème BIKOÏ**	***Professeur***
Membre :	**Emmanuel SOUCK NDJEBAKAL**	***Maître de Conférences***

SOMMAIRE

DÉDICACE ii

REMERCIEMENTS iii

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGGLES, ACCRONYMES iv

LISTE DES TABLEAUX vi

LISTE DES FIGURES viii

RESUME ix

ABSTRACT x

INTRODUCTION 1

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE 3

PRESENTATION DU TRAVAIL 7

PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DE L'ETUDE 8

CAHPITRE 1 : DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP 9

CHAPITRE 2 : EVALUATION DE L'EFFICACITE DE LA FORMATION, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET THEORIES D'ACCOMPAGNEMENT 22

CHAPITRE 3 : PROBLEMATIQUE 41

PARTIE II : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE 47

CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE 48

CHAPITRE 5 : PRESENTATION, INTERPRETATION, DISCUSSIONS DES RESULTATS ET SUGGESTIONS 59

CONCLUSION GENERALE 105

BIBLIOGRAPHIE 108

TABLE DE MATIERES 129

ANNEXES 112

À

Mon très cher et tendre époux, Nteppe André Charles

REMERCIEMENTS

À M Félix Nicodème BIKOI Pr. mon directeur de mémoire qui a accepté de m'encadrer dans le cadre de ce travail, avec sa disponibilité, ses conseils et ses corrections ;

Aux enseignants de la filière MED pour toutes les connaissances transmises qui m'ont permis d'acquérir des compétences en MED ;

À M Alfred ETOUBOU YOBO, mon encadreur de stage académique pour ses conseils ;

À mes parents qui ont toujours su me conseiller, me protéger et m'encourager dans toute épreuve de la vie.

À mes frères et sœurs pour tout leur soutien ;

À Mbarga Ghislaine ma belle-sœur qui m'as toujours beaucoup soutenu et encouragé à travers ses conseils et les prières ;

À la famille Nteppe pour son soutien et l'aménagement d'un environnement propice au développement du cognitif et à la création de l'œuvre de l'esprit ;

Au coordonnateur National AFOP M. Ango Ango pour son approbation sans condition et ses prodigieux conseils pour la réalisation de ce travail ;

Au coordonnateur des zones Méridionale et centrale d'AFOP M. Emmanuel NKPWAMBA pour ses conseils, son guide, sa disponibilité et ses apports très constructifs qui ont contribués à l'amélioration de ce document.

Aux responsables des écoles d'agricultures enquêtées pour leur accueil, leur disponibilité et leur participation à la réalisation du travail de terrain.

Aux responsables et membres des groupes d'étude et de mise à niveau du Master 1 au Master 2 MED pour leurs éclaircissements qui ont vraiment contribué à l'assimilation des concepts et théories de MED puis la validation de M1 et M2.

À mes camarades de MED pour leurs corrections, amendements et conseils.

À tous ceux qui ont également participé de près ou de loin à l'aboutissement de travail.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGGLES, ACCRONYMES

AFOP : Programme d'Appui à la Rénovation et au Développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'Agriculture, de l'Élevage et des Pêches

AFD : Agence Française pour le Développement

APC : Approche Par Compétence

ATR : Assistant Technique Résident

BIP : Budget d'Intérêt Public.

CEAC : Centre d'Éducation et d'Action Communautaire

CEZVH : Cellule de l'Enseignement Zootechnique, Vétérinaire et Halieutique

CM : Cours Magistraux

CMR : Cameroun

CRA : Collège Régional d'Agriculture

CZ : Correspondant de Zone

C2D : Contrat de Désendettement et de Développement

DEFACC : Division de l'Enseignement et de la Formation Agricoles, Coopératifs et Communautaires

DSCE : Document de la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

DSSEP : Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation

EPAB : École Pratique d'Agriculture de Binguela

EFA : École Familiale d'Agriculture

EFTP : Enseignement de la Formation Technique et Professionnelle

ETA : École Technique d'Agriculture

FP : Formation Professionnelle

LMD : Licence Master et Doctorat

MINESUP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

MON : Moniteur de centre de formation agropastorale, rurale et halieutique

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

PCP : Phase de Consolidation et de Pérennisation

PhD : Philosohiae Doctor

SND30 : Stratégie Nationale de Développement à l'horizon 2030

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

TSIERGE : Technicien Supérieur en Infrastructures, équipement Ruraux et Gestion de l'Eau

TSGE : Technicien Supérieur en Gestion de l'Eau

TSGEC : Technicien Supérieur en Gestion d'Entreprises Coopératives

TE : Technicien d'Élevage

TA : Technicien d'Agriculture

TD : Travaux Dirigées

TP : Travaux Pratiques

UEAC : Union des États de l'Afrique Centrale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: TABLEAU SYNOPTIQUE DES HYPOTHESES, DES VARIABLES, DES INDICATEURS ET DES MODALITES 46
Tableau 2:récapitulatif des sites d'études 49
Tableau 3:genre des répondants 60
Tableau 4:tranche d'âge 60
Tableau 5: Période de formation 61
Tableau 6: Lieu de formation 61
Tableau 7:la durée de la formation est-elle suffisante pour assimiler les connaissances ? 62
Tableau 8:avez-vous terminés votre formation dans les délais de la durée requise ? 63
Tableau 9:l'environnement était favorable pour l'apprentissage 64
Tableau 10:Les contenus des cours dispensés étaient-ils qualifiants 64
Tableau 11:Les programmes d'enseignement correspondaient-ils aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi ? 66
Tableau 12:Existait-il une adéquation entre les programmes et les contenus des cours 67
Tableau 13:Ce stage a-t-il été efficace pour votre formation professionnelle 67
Tableau 14:Le stage se déroule-t-il après la période de formation 68
Tableau 15 :La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage a contribué à votre qualification ? 69
Tableau 16:L'atteinte des objectifs de stage était-elle satisfaisante ? 70
Tableau 17:La fréquence des stages était-elle satisfaisante ? 71
Tableau 18:Avez-vous bénéficié d'un suivi post formation ? 72
Tableau 19:Existe-t-il une base de données statistique du suivi post formation des étudiants ? 73
Tableau 20:Y a-t-il des critères de sélection pour bénéficier d'un accompagnement d'AFOP ? 74
Tableau 21:Avez-vous eu un emploi dans votre domaine de formation ? 75
Tableau 22: Les qualifications que délivrent les structures encadrées par AFOP sont-elles en adéquation avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi ? 76
Tableau 23: Diplôme le plus élevé 80
Tableau 24: La durée de la formation était-elle suffisante pour qualifier les apprenants 80

Tableau 25: Certains apprenants ont-ils rencontré des difficultés dans leurs formations ? 81
Tableau 26:La pédagogie utilisée était-elle celle prescrite 82
Tableau 27: Tous les enseignants sont-ils des agronomes de formation ?..... 83
Tableau 28: Le type de stage effectué était-il en adéquation avec la formation professionnelle ? 84
Tableau 29: Le stage se déroule-t-il après la période de cours ?..... 85
Tableau 30: La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage contribue-elle à la qualification des apprenants ? 87
Tableau 31: La durée de la formation était-elle prédéfinie par l'administration ?..... 88
Tableau 32: Existe-t-il un système d'orientation post formation ?..... 89
Tableau 33: Existe-t-il une base des données statistiques du suivi post formation des diplômés ? 90
Tableau 34: Existe-t-il un plan d'insertion socioprofessionnel ? 91
Tableau 35: Les produits issus du programme AFOP s'insèrent-ils facilement dans le milieu professionnel ?..... 92
Tableau 36: Test du Chi carré 94
Tableau 37:Test du Chi carré 95
Tableau 38: Test du Chi carré 96
Tableau 39: Tableau récapitulatif des calculs des X^2..... 96

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Statut professionnel des diplômés au moment de l'enquête..... 62
Figure 2:Avez-vous rencontrés des difficultées durant votre formation ? 63
Figure 3: La pédagogie utilisée était –elle efficace ? 64
Figure 4: Les contenus des cours étaient – ils en adéquation avec le contexte socio-professionnel territorial ? 65
Figure 5:Avez-vous bénéficié des services d'un conseil d'orientation du programme AFOP 66
Figure 6: Le stage effectué était – il en adéquation avec votre formation ?..... 67
Figure 7: Le choix des structures de stage est – il effectué par les étudiants ? 68
Figure 8:L'alternance stage – école est une méthode efficace d'apprentissage ? 68
Figure 9: Stage était – il rémunéré ? 69
Figure 10: La durée de vos stages était-elle satisfaisante ? 70
Figure 11: Le nombre de stages effectués pendant la formation était-il suffisant ?..... 71
Figure 12:Avez-vous entendu parler d'un conseiller d'orientation post formation au sein de votre programme de formation ? 72
Figure 13:Avez-vous bénéficié d'un accompagnement du programme AFOP ? 73
Figure 14: Après votre formation avez-vous réussi à vous insérer facilement dans le milieu de l'emploi ?..... 75
Figure 15:Avez-vous fait une formation complémentaire avant d'avoir un emploi stable 76
Figure 16: Genre des répondants..... 77
Figure 17: Tranche d'âge 78
Figure 18: Poste occupé 78
Figure 19: Période de prise de fonction 79
Figure 20: Formation initiale..... 79
Figure 21: Les apprenants ont-ils tous terminé leurs formations dans les délais de la durée requise ?..... 81
Figure 22: Tout l'effectif d'apprenants recruté est-il parvenu en fin de formation ?..... 82
Figure 23: Les contenus des cours étaient-ils en adéquation avec le contexte socioprofessionnel territorial ? 83
Figure 24: Les programmes et modules de formation sont-ils conçus dans une synergie enseignants-pédagogues-employeurs et professionnelle de terrain ?..... 84
Figure 25 : Le choix des structures de stage était-il effectué par l'administration ?..... 85
Figure 26: L'alternance stage-école est-elle une méthode d'apprentissage efficace ?..... 86

RESUME

L’inadéquation entre la formation et l’emploi demeure un joug dont le gouvernement camerounais tente continuellement de se débarrasser par des solutions efficaces et durables qu’il met en place. Cette inadéquation rend difficile la résorption du trop-plein de diplômés et fait naitre malheureusement les phénomènes de sous-emploi et de déclassement professionnel ajouté au chômage. Le programme AFOP (Appui à la Formation Professionnelle dans les secteurs agropastoral et halieutique) est un programme éducatif qui met en place des stratégies pour aider le gouvernement à résoudre ce problème de déficit d’insertion professionnelle. Nous nous sommes donné dans ce travail d’évaluer ex-post l’efficacité dans la formation et l’insertion professionnelle du programme AFOP phase 2. Cette évaluation s’est faite à travers des questionnaires administrés aux diplômés de quatre écoles d’AFOP ainsi qu’aux responsables administratifs de ces écoles. Il ressort de l’analyse des données collectées que, le programme AFOP n’est pas assez efficace sur le terrain, bien que de très gros efforts soient fournis par les acteurs et les actants dudit programme. En conclusion, il sera question que AFOP revoit ses stratégies pour la conception des programmes et les référentiels de formation en y associant les pourvoyeurs d’emploi, dans le but d’éviter au maximum le chômage, le déclassement professionnel, le sous-emploi de leurs diplômés et l’inadéquation entre la formation et l'emploi afin d’atteindre effectivement et efficacement ses objectifs.

Mots clés :

- Insertion professionnelle, Formation professionnelle, Inadéquation, Évaluer, Efficacité.

ABSTRACT

The inadequacy between training and employment remains a yoke that the Cameroonian government is continually trying to get rid of through effective and sustainable solutions that it is putting in place. This inadequacy makes it difficult to absorb the overflow of graduates and unfortunately gives rise to the phenomena of underemployment, professional downgrading added to unemployment. The AFOP program (Support for Professional Training in the Agro pastoral and Fisheries Sectors) is an educational program that provides strategies to help the government resolve this problem of professional integration deficit. In this work, we set ourselves to evaluating ex-post the effectiveness of training and professional integration of the AFOP phase 2 program. This evaluation was carried out through questionnaires administered to graduates of four AFOP schools as well as to the administrative managers of these schools. Analysis of the data collected shows that the AFOP program is not sufficiently effective enough on the ground, although very great efforts are made by the actors and implementers of the said program. In conclusion, it is a question for AFOP to review its strategies in the design of training programs and standards by involving job providers, in order to avoid as much as possible unemployment, professional downgrading, the underemployment of their graduates. And the inadequacy between training and employment in order to effectively and efficiently achieve their objectives.

Keywords:

Professional integration, Professional Training, Mismatch, Evaluation, Efficiency

INTRODUCTION

La professionnalisation de tous les secteurs de métiers dans le monde a repondu le vent de la formation professionnelle. La professionnalisation de la formation favorise l'échange des professions, des services dans l'universel. Avec l'assertion de Karl Marx (1818-1883), qui écrit pour les ressources humaines que l'Homme a des ressources et non est une ressource, l'on a compris ainsi que c'est l'homme qui transforme toutes les autres ressources en résultats d'apprentissage. De ce fait, l'éducation joue un rôle important dans le devenir de l'homme pour la société. Cette idée est confirmée par l'assertion d'Emmanuel Kant (1724-1804) selon laquelle il existe un rapport entre l'éducation, l'homme et la société. Car toute société met en place un système éducatif en fonction du type d'homme à forger et dont il a besoin pour son propre développement.

Un jeune diplômé de Bafoussam tient ces propos : « L'école c'est pas rassurant, tu as des diplômes mais ne trouve pas d'emploi au bout. Et, quand je me projetais dans l'avenir c'était un peu flou. » (Anonyme).

Il y a de cela trente ans environs, lorsque l'on sortait de l'université, on était sûr d'avoir un emploi (Anonyme). Ce qui n'est malheureusement plus le cas aujourd'hui.

Une croissance démographique de plus en plus élevé, une sécurité alimentaire bancale et avec un taux de chômage grandissant et touchant de nombreux pays a emmené les décideurs à s'interroger sur comment mettre en place un climat socio-économique favorisant le développement et permettant aussi aux jeunes de trouver leurs places dans la société (Afop, 2016). L'une des réponses pour le Cameroun, pays essentiellement agricole, pourrait être l'agriculture (Afop, 2016). Celle-ci constitue une source potentielle d'emplois. Il s'agit ici d'inciter chez les jeunes l'envie de pratiquer l'agriculture moderne, se valoriser et aussi d'être des as du maillon de la chaine économique. Se valoriser à travers leurs prestations dans le secteur agronomique. Pour cela l'Etat se doit de fournir à ces jeunes des accompagnements sur les plans formations, emplois, conseils, financements etc…

Selon le rapport d'une étude EESI (2010), le sous-emploi touche 83,7% des personnes travaillants dans le secteur informel agricole tandis que seulement 62% pour le secteur informel non agricole. Dans le même rapport, le sous-emploi visible croit avec le niveau d'instruction soit de 10,9% pour les non scolarisés à 23% pour ceux ayant le niveau d'étude du supérieur. Ceci est observé le plus fréquemment dans le secteur informel agricole. Selon l'INS (2010), la manifestation du sous-emploi invisible est la plus perceptible dans le secteur informel agricole avec 81,4% d'actifs occupés ayant un revenu horaire principal inférieur au taux fixé par la règlementation en vigueur (soit 45 000 Fcfa/mois au Cameroun contre 60 000 Fcfa pour les autres secteurs d'activités suivant le décret n°2023/00338/PM du 21 Mars 2023 fixant amélioration du salaire Minimum Interprofessionnel Garanti).

Comme l'a souligné Maingari (1997), les difficultés rencontrées par l'Etat du Cameroun à résorber le chômage des jeunes et à mettre en place une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi sont à l'origine de l'idée de la professionnalisation de l'enseignement.

À travers une formation professionnelle, un employé peu se faire former dans son poste d'emploi pour améliorer ses aptitudes ou pour changer de métier. De façon pratique, une formation permet d'acquérir et aussi d'augmenter les compétences dans un domaine ou un secteur de métier, afin de décrocher ou maintenir un emploi pour ceux qui en ont ; et non l'inverse

Le gouvernement du Cameroun, dans le but de vulgariser et encourager la formation professionnelle a voté la loi N° 2018/010 du 11 Juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. Ladite loi en son article 1er al 1 fixe le cadre juridique général ainsi que les orientations fondamentales de la formation professionnelle au Cameroun. Dans le même article al 2, le champ de la formation professionnelle est constitué de l'ensemble des formations post-éducation de base assurée par des structures publiques et privées agrées par l'Etat.

Selon cette loi, la formation professionnelle vise à donner aux apprenants et apprentis, des savoirs, des habiletés et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier et/ou permettant l'accès à un emploi.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

L'éducation constitue un vecteur du développement. Et, comme l'a déclaré Nelson Mandela dans un discours présidentiel pour l'université de paix le 27 avril 1994 « l'éducation est l'arme la plus puissante que l'on puisse utiliser pour changer le monde ». L'analphabétisme installe un manque de liberté puisque lorsque l'on ne sait ni lire ni écrire, l'on n'est pas libre de lire et d'écrire ce qu'on veut, et même pas de transmettre une information, de réclamer, de contester et surtout de penser. Ne dit-on pas qu'un peuple sans éducation est un peuple qu'on peut facilement manipuler ?

Avec l'éducation, les conditions de vie de la société sont améliorées à travers la stimulation de la croissance économique à long terme, ainsi que la santé. De ce fait, elle contribue à la stabilité sociale et avec la promotion du développement social. L'éducation est donc l'un des investissements le plus importants pour un pays, car son avenir en dépend. Investir dans l'éducation prépare à un avenir meilleur et représente un puissant agent de changement.

En plus d'instruire et de socialiser, l'éducation a pour troisième objectif de qualifier les apprenants. Il rend ainsi le diplômé qualifié, compétent et prêt à l'emploi.

L'ingénierie représente toute activité qui consiste en la conception et l'étude des projets d'ouvrage ou d'opération de coordination, d'assistance et de contrôle pour leur réalisation et leur gestion (Anonyme, 2024). Il se définit comme l'ensemble des fonctions qui conduisent des conceptions et des études de l'achat et du contrôle de fabrication des équipements, à la construction et la mise en service des installations techniques ou d'un système industriel (Anonyme, 2024). De par sa définition et son application, l'ingénierie constitue un moyen important de création d'emploi et d'insertion professionnelle. L'insertion professionnelle est possible grâce aux formations professionnelles reçues dans les écoles d'ingénieries ou de formation professionnelles. L'acquisition et le développement des compétences à travers les formations tout au long de la vie constituent aujourd'hui un enjeu capital pour un chercheur d'emploi. Celui-ci possède désormais un moyen de décrocher un emploi et se l'approprier par une adaptation et un apprentissage rapide au sein de l'organisation.

La politique nationale pour l'émergence à l'horizon 2035 s'appuie sur la formation et particulièrement la formation professionnelle. Afin de favoriser la vulgarisation et l'intégration de cette politique, le gouvernement a intégré le système LMD dans les établissements d'Enseignement Supérieur de l'Etat dans l'optique de professionnaliser les enseignements. En effet, suite à la directive n°01/06-UEAC-019-CM614 du 11 mars 2006 portant application du

système LMD (Licence-Master-Doctorat) dans les Universités et Etablissements d'Enseignement Supérieur appartenant à l'espace CEMAC, le Cameroun a adopté et mis en œuvre le système LMD dès 2007. Pour professionnaliser les enseignements, afin de résorber le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, le MINESUP a signé l'arrêté n°1800035 en Janvier 2018 portant organisation du système Licence, Master, Doctorat/PHD (LMD) dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun. Ainsi, une meilleure compétitivité et une meilleure insertion des diplômés dans le secteur de l'emploi sont garanties.

Dans le même sillage, le gouvernement Camerounais se lance dans la vulgarisation de l'enseignement technique et professionnelle à travers la création des lycées techniques, technicoscientifiques, et professionnels à l'exemple du lycée technique agricole de Yabassi le lycée technique de Ngaoundéré ; la création des centres de formation professionnels comme des CEAC, et autres.

Toujours dans le cadre de la professionnalisation des jeunes Camerounais, le gouvernement a libéralisé la création des Établissements privés d'Enseignement Supérieur pour des formations professionnelles dans le strict respect des conditions et modalités législatives. C'est ainsi que de nombreuses écoles de formations professionnelles voient le jour dès les années 90 au Cameroun.

L'agriculture est citée comme étant une composante majeure dans la transformation structurelle de l'économie Camerounaise (SND30, 2020). D'après la SND30, l'agriculture contribuera non seulement à l'amélioration de la sécurité alimentaire, mais en plus à générer des revenus et des emplois supplémentaires dans l'économie. L'agriculture est un secteur clé de l'économie Camerounaise qui assure son autosuffisance alimentaire et des devises. Celle-ci contribue à un taux de 22,9% du PIB national et représente en 2013 environ 23% des exportations totales du pays. Le secteur agricole est le 1er employeur avec 62% de la population active (2016). L'entrepreneuriat agricole constituant ainsi l'un des piliers du développement, l'Etat Camerounais autorise les ONG, les projets et programmes à lancer des formations professionnelles à l'instar du Programme AFOP, l'un des programmes C2D financés par l'AFD. Il favorise aussi la création des centres et écoles privés de formation professionnelle en agropastorale et en halieutique. Depuis 2006, l'Etat a saisi l'opportunité offert par le C2D pour procéder à la rénovation du dispositif de formation public qui existaient déjà pour les secteurs de l'agropastorale et l'halieutique (Anonyme, 2012). Celui-ci comprend les centres de formation et les écoles de formation des deux Ministères chargés de la production agropastorale

et de la pêche (MINADER/MINEPIA). On note aussi la prise en compte des centres et écoles privés de formation et des centres communaux de formation agropastorale.

De nombreux jeunes diplômés des écoles d'agriculture accompagnées par le programme AFOP se retrouve aujourd'hui sans emploi et non inséré sur le plan professionnel, et d'autres se retrouvent dans l'obligation de recourir à d'autres formations professionnelles pour acquérir un emploi ou s'auto-employer. Au Cameroun seulement 41.7% des diplômés du système de formation professionnel se sont insérés dans le marché du travail en 2022 (Cédrick Jiongo, 2023). Selon le rapport principal d'une enquête sur l'emploi de l'INS (2023), le taux d'emploi est de 54.2% contre 45.8% hors du système de l'emploi. Et le selon les résultats d'une étude de l'INScameroun publié en 2023, le taux de chômage au Cameroun est sans cesse croissant. Le taux de chômage représentait 5.7% en 2010 s'est retrouvé à 8.7% en 2021 soit une augmentation de 3%. « Face à la monté persistante du chômage au Cameroun, les autorités ont déployé ces dernières années diverses initiatives pour stimuler l'insertion professionnelle des jeunes. Cependant le faussé entre les attentes de la jeunesse et les résultats de ces politiques publiques s'élargit, alimentant le sentiment de désillusion. Plusieurs projets à l'instar du Programme AFOP sous cotutelle Minader/Minepia qui visaient à créer des opportunités de FP et d'emploi (Encourageant beaucoup plus l'auto-emploi) semble pour beaucoup s'égarer dans les méandres de la bureaucratie et des contraintes administratives » (Camerounweb.live, 2024).
Pour accompagner l'action du gouvernement camerounais, l'INS (ECAM 4) (2014) dans l'une de ses recommandations préconise même que l'Etat accompagne davantage les exploitants agricoles en milieu rural.

Les recrutements directs dans la fonction publique des jeunes formés ne sont pas toujours automatiques et ne rend pas le secteur compétitif et producteur. Le meilleur moyen de s'affirmer pour un jeune diplômé professionnel est d'être recruter dans des structures techniques et productrices des biens et mieux encore de s'auto-employer. L'auto-emploi qui n'est pas toujours automatique faute de moyen et nécessite de ce fait un accompagnement financier. C'est dans l'optique de participer à la professionnalisation de la formation pour le secteur agropastoral ainsi que l'insertion des jeunes formés que, le programme AFOP phase 2 s'est fixé des objectifs et dont les résultats attendus étaient de former 106 808 candidats durant les périodes allant de 2012 à 2017 et d'aider à insérer 17 743 jeunes sur le plan professionnel. Cependant, nous avons observé que les objectifs fixés et les résultats attendus par le programme AFOP n'ont pas été effectifs sur le terrain. Nous nous sommes posé la question suivante

pourquoi existe-t-il ce déséquilibre déficitaire, entre les prévisions faites par le programme AFOP et les résultats effectifs observés de leurs activités ? Qu'est ce qui peut être à l'origine de cet écart ? Y aurait-il une inadéquation entre le dispositif de formation et le contexte professionnel territorial ou autre ?

C'est ainsi que nous nous sommes proposés le thème : **Évaluation de l'efficacité du programme d'appui à la formation professionnelle (AFOP) dans le domaine agropastoral et insertion professionnelle des diplômes de quelques écoles.**

De ce thème ont découlé des questions de recherche qui ont orienté notre travail de recherche. La question principale de recherche a été formulée comme suit : Dans quelle mesure le dispositif de formation mis en place par le programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des diplômés ? Plus spécifiquement, nous avons inscrit les questions ci-dessous.

QS1 : Comment les programmes de formation sont-ils déterminants pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

QS2 : Dans quelle mesure le suivi et l'encadrement post formation des diplômés favorisent t'ils leur insertion socioprofessionnelle ?

QS3 : En quoi l'approche de formation par alternance favorise-t-elle l'insertion professionnelle des diplômés ?

Pour trouver des réponses à nos questions de recherche, nous avons enquêtés sur les produits d'AFOP phase 2, diplômés de l'ETA d'Abong-Mbang, de l'EFA de Mararaba, du CRA d'Ebolowa et enfin de l'EPAB de Binguela ceci avec des objectifs bien précis à atteindre, que nous nous sommes fixés.

Comme objectif général, il s'agira pour nous d'évaluer l'efficacité externe des diplômés du programme AFOP afin d'améliorer leur insertion socioprofessionnelle. Et plus spécifiquement il s'agira de :

OS1 : Contribuer à l'amélioration du processus insertion professionnel des jeunes diplômés.

OS2 : Déterminer si le suivi des diplômés ou des formés favorisent l'emploi des jeunes ruraux.

OS3 : Repérer la faille dans le dispositif de formation d'AFOP afin de contribuer à l'amélioration de son management.

PRESENTATION DU TRAVAIL

Notre travail témoigne de l'intérêt que nous accordons à la valorisation, et au développement de la formation professionnelle adossé au secteur agropastoral et halieutique.

De ce fait, notre travail de recherche s'articule autour d'une introduction générale, de cinq chapitres repartis dans deux grandes parties et à la fin d'une conclusion générale.

La première partie porte sur le cadre conceptuel et théorique de notre étude. Il s'agit de présenter en chapitre1, le dispositif de formation et d'accompagnement à l'insertion du programme AFOP puis au Chapitre2, de faire une revue de littérature sur la formation et l'insertion professionnelles des diplômés au Cameroun et, des théories explicatives qui seront convoquées. Dans le chapitre3 nous présentons la problématique de notre étude. En ce qui concerne la deuxième partie qui porte sur le cadre méthodologique et empirique de l'étude, il comprend le chapitre 4 qui met en exergue la méthodologie utilisée pour exécuter notre travail de recherche suivie du chapitre 5 dans lequel sont présentés les résultats et leur interprétation ainsi que les discussions et suggestion.

PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DE L'ETUDE

CAHPITRE 1 : DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP

La sécurité alimentaire d'une société est assurée de prime à bord par une autoproduction agricole suffisamment considérable. Cette production agricole est tout d'abord possible grâce aux conditions agro écologiques favorables, mais aussi et surtout favorisée par l'adoption des nouvelles techniques et technologies agricoles. Le vent de la révolution verte et l'explosion démographique ont emmené la modernisation et la mondialisation de l'agriculture. La révolution verte autrefois appelée troisième révolution agricole, représente une politique de transformation de l'agriculture d'un pays qui est développé ou en voie de développement. Pour Norman Borlaug (1960-1970), auteur de l'expression « révolution verte », c'est une politique de développement agricole ayant pour but de renforcer la sécurité alimentaire à travers la révolution industrielle pour l'agriculture.

La maitrise de toutes ces nouvelles techniques et technologies n'est véritablement possible qu'après une formation. En effet, les connaissances sont acquises lors d'un apprentissage, et/ou d'une formation.

Avec la professionnalisation des enseignements et des formations, de nombreux métiers (avec des formations professionnelles) sont nées dans le domaine de l'agronomie. Le besoin de rendre disponible sur le marché de l'emploi, une main d'œuvre qualifiée compétente et compétitive a emmené les décideurs et experts à spécialiser les apprenants à la base. Cette spécialisation favorise une distribution rationnelle du travail dans le secteur de l'agronomie, pour un rendement efficace ainsi que le développement de l'expertise dans ledit domaine.

Pour le DSCE Horizon 2035, l'un des grands défis pour le secteur rural agropastoral est de passer à une production rurale semi intensive et industrielle. Celle-ci contribuera à l'import-substitution et à l'autosuffisance alimentaire si chère au gouvernement camerounais. Il y aura ainsi une grande disponibilité des produits agro-pastoraux et halieutiques dans nos marchés et le surplus pourra être orienté vers les marchés de l'export, et l'industrie de transformation. Pour relever ce défi, il faudrait professionnaliser le secteur agro pastorale et halieutique et former les acteurs. Ce qui aura pour corolaire l'augmentation de la demande de formation.

Vu le rôle central que joue l'Agriculture dans le développement social et économique du Cameroun, le programme AFOP a été créé dans le but d'aider et d'accompagner le gouvernement dans sa vision de redynamisation du secteur agro pastoral et halieutique et placé sous la double tutelle du MINADER et du MINEPIA (AFOP, 2012). Le programme AFOP est effectivement né dans la dynamique gouvernementale d'améliorer le système, les structures et le dispositif de formation pour les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches.

Dans ce chapitre, il s'agira pour nous de visiter le programme AFOP dans son dispositif et ses offres de formation ainsi que son dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des diplômés des structures de formation privées ou publiques sous rénovation.

1.1. GÉNÉRALITÉS SUR LE PROGRAMME AFOP

Le programme AFOP est un programme financé sur fonds du Contrat de Désendettement et de Développement (C2D). Il œuvre avec un très grand intérêt pour la formation professionnelle des jeunes dans différents métiers agro-pastoraux et halieutiques ainsi que leur insertion professionnelle. AFOP est motivé par l'énorme potentiel productif dont dispose le secteur agricole mais qui est insuffisamment exploité avec pour pilier la demande de la main d'œuvre sociale spécialisée.

La première phase du programme AFOP a vu le jour en 2008. Elle avait pour but la formation et la préparation des jeunes formés à l'insertion. La deuxième phase qui est notre champ d'études, quant à elle, a débuté en 2012 pour prendre fin en 2017. Elle visait l'amélioration de la qualification professionnelle des acteurs de développement agricole et rural, en vue d'une meilleure insertion socioprofessionnelle des jeunes dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches. Cette phase est suivie par une troisième appelée « Phase de Consolidation et de Pérennisation » (PCP) des acquis de la première et de la deuxième phase.

1.1.1. Objectifs du programme AFOP.

Comme nous renseigne le document de ce programme, l'objectif principal d'AFOP est l'amélioration de la qualification professionnelle des acteurs de développement agricole et rural et une meilleure insertion professionnelle des jeunes formés dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches en vue d'améliorer la productivité dans ces secteurs et afin de développer l'emploi.

Plus spécifiquement il s'agit de s'assurer de :

- L'amélioration de l'offre de formation des centres de formation publics et privés dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches ;
- L'amélioration de l'offre de formation des écoles sous tutelle du MINADER, du MINEPIA et des écoles privées préparant aux métiers agro pastoraux, halieutiques et para agricoles ;
- L'accompagnement à titre expérimental des jeunes adultes formés à l'insertion professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches.

1.1.2. Bénéficiaires et résultats attendus du programme AFOP

Les principaux bénéficiaires se recrutent parmi plusieurs cibles :

- **Les bénéficiaires directs**

Les jeunes en situation post primaire projetant de s'engager dans la production agropastorale et halieutique et sollicitant une formation professionnelle dans ledit domaine ; les adultes ou jeunes producteurs et pêcheurs déjà en activité ou non, désirant recevoir une formation dans leur domaine ; les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire et même plus, désireux de s'orienter ou de se réorienter vers les secteurs de l'agriculture de l'élevage et des pêches ; les cadres techniques en charge de la conception, de l'animation et de la mise en œuvre de la formation agricole rurale ; les conseillers de développement de même que les responsables des groupements agropastoraux et enfin les partenaires locaux sont définis par AFOP comme les bénéficiaires directs.

- **Les bénéficiaires indirects.**

  Dans le groupe des bénéficiaires indirects, il est considéré les structures et organismes impliqués dans le développement agropastoral tels que les ONG, les grandes exploitations, OPA, coopératives, communes, opérateurs économiques, agro-industries ; ainsi que les communautés rurales.

- **Résultats attendus**

  Les résultats attendus par le programme AFOP peuvent être palpables, calculable et présentés sous forme statistiques.

1.1.3. Gouvernance et gestion administrative du **programme AFOP**

Le programme AFOP est constitué des organes d'orientation, de décision et de gestion qui contribuent à son bon fonctionnement. Le programme fonctionne suivant une répartition spécifique des tâches.

Il est placé sous la responsabilité d'un coordonnateur National, avec des prérogatives de manager de l'organisation. De manière générale, la gestion quotidienne du programme AFOP se fait par le Coordonnateur National assisté par une équipe de collaborateurs en fonction au niveau national et dans les démembrements. Ainsi :

Le coordonnateur national est assisté au niveau national par un coordonnateur national adjoint et un assistant technique résidant (ATR). L'ATR joue le rôle d'interface entre le programme et le consortium d'assistance technique Montpellier Sub-Agro.

Le relais au niveau des services déconcentrés est assuré par les Correspondances de Zones (CZ) et des Centres de Ressources (CR), qui sont chargés de l'exécution des activités de proximité ainsi que les structures de formation, tous sous la gouvernance de la Coordination Nationale (CN).

La prise de décisions par le Coordonnateur National se fait en synergie avec les maitres d'ouvrages (MINADER et MINEPIA) en s'appuyant sur les différentes composantes.
Il existe au sein du programme AFOP les organes d'orientation et de décision, les organes de gestion et l'assistance technique.

- Les organes d'orientation et de décision constitués d'un comité national de pilotage, d'un comité technique et des commissions régionales d'examen des projets de centre. Essentiellement administratifs, ils arrêtent les programmes d'activités et les budgets y afférant, et décident des choix des bénéficiaires et des appuis accordés par le programme ;
- Les organes de gestion qui sont des structures organiques du MINADER (DEFACC), MINEPIA (CEZVH), l'unité de coordination et de suivi et les CZ qui sont chargés d'assurer la mise en œuvre effective du programme AFOP ;
- L'assistance technique qui est un organisme recruté et doté de compétences avérées dans le domaine de la formation professionnelle agropastorale : elle est recrutée pour apporter un appui méthodologique à la coordination nationale.

La mise en œuvre est assurée au niveau national par les structures organiques du MINADER (DEFACC) et du MINEPIA (CEZVH) et au niveau des services déconcentrés par les centres et les écoles.

1.2. MISSIONS DU PROGRAMME AFOP

Le Programme AFOP s'est donné pour mission de contribuer à l'emploi des jeunes et à la croissance inclusive et durable des territoires ruraux au Cameroun, à travers :

- La formation et l'insertion des jeunes, des femmes et des hommes dans les territoires ruraux;
- La finalisation de la rénovation fonctionnelle et organisationnelle de la formation-insertion agropastorale et halieutique, notamment en matière de prise en compte du genre ;
- L'institutionnalisation du dispositif de formation-insertion agropastorale et halieutique.

Le Programme AFOP attend à la fin de son mandat : un accroissement du nombre de jeunes et d'adultes formés et disponibles pour le marché de l'emploi ou de l'auto emploi ; un accroissement du nombre de jeunes et adultes insérés et enfin un accroissement du nombre de structures de formation rénovés.

1.3. LES COMPOSANTES DU PROGRAMME AFOP

Le programme est mis en œuvre à sa phase2 avec cinq composantes techniques et une composante transversale comme annoncé plus tôt. Celles-ci permettent de gérer avec efficacité les ressources disponibles.

1.3.1. Développement de la formation des exploitants agropastoraux

À travers cette composante, il est prévu de former en grand nombre croissant les jeunes en situation post primaire, les producteurs et pêcheurs en activité ainsi que les adultes projetant de devenir producteurs. Ces activités de formations se tiennent dans les centres de formation agropastorale, halieutique et rurale et privés. Il est question aussi ici de consolider les résultats de la phase1 d'AFOP et de densifier le réseau par l'intégration de nouveaux centres.

1.3.2. Développement de la formation aux métiers agropastoraux

Dans le but d'accroitre l'offre de formation des écoles, chaque école est dotée d'un projet d'établissement qui indique les métiers et filières de formation auxquelles l'école de formation préparait en tant que formation continue et formation initiale. Ici il est question de

densifier le réseau des écoles dans tout le territoire national. La mise en œuvre de cette composante passe par la mise en œuvre des projets d'établissement, la construction et réhabilitation des infrastructure et équipements des écoles.

1.3.3. Accompagnement à l'insertion professionnelle

Avec pour finalité l'amélioration de la qualification professionnelle des acteurs amoureux du développement du secteur agricole et rural et une meilleure insertion professionnelle des jeunes dans les secteurs de l'agronomie et de l'halieutique. L'objectif de cette composante est de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des jeunes adultes formés porteurs de projets à la réalisation de leurs projets. Sa mise en œuvre se fait à travers deux volets : l'insertion professionnel à travers lequel les apprenants reçoivent un accompagnement social, théorique et administratif pour la réalisation de leurs projets ; ensuite le volet installation professionnel qui consiste en le financement pour la réalisation effective et physique sur le terrain de leurs projets après leur sortis de formation.

1.3.4. Ingénieries et appuis

C'est une sorte de laboratoire qui est chargé de développer et de consolider les méthodes et outils de formation et d'insertion puis d'organiser et mettre en œuvre le renforcement des capacités des personnels chargés de leur mise en œuvre dans les structures de formation. L'objectif visé par cette composante est de créer et de consolider dans le dispositif de formation une fonction d'ingénierie permanente et d'appui au sein des deux directions. Notamment les fonctions d'ingénierie méthodologique, managériale, technique et pédagogique pour le dispositif de formation. En réalité la mise en œuvre de cette composante se fait à travers cinq volets : la construction de l'offre de formation, le développement des démarches et outils de formation et d'insertion ; la formation et l'accompagnement des personnels ; la conduite des études portant sur le dispositif entier ; le développement des centres de ressources.

1.3.5. Appui au développement du dispositif de formation

Une fois que le programme sera en fin d'exercice, le MINADER et le MINEPIA à travers les directions concernées auront la lourde tâche de piloter tout ce dispositif de formation une fois que le programme AFOP sera à la fin de son exercice. Il est donc judicieux dans le cadre de la pérennisation de ce dispositif de formation, de faciliter le développement de leurs capacités de gestion, de pilotage et d'animation de ce dispositif de formation. C'est ainsi que l'objectif de cette composante est d'accompagner la DEFFACC et la CEZVH à l'acquisition des capacités conceptuelles et opérationnelle pour assurer le pilotage du dispositif rénové de formation agropastorale. Il s'agit ici d'outiller les pouvoirs publics et les rendre apte au pilotage

dudit dispositif, au développement des partenariats, des mécanismes alternatifs de financement et des territoires, au développement du cadre règlementaire et enfin au suivi puis évaluation du dispositif mis en place.

1.4. DISPOSITIF DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP

Le dispositif de formation professionnelle peut être considéré comme un système, ou un programme qui vise à faciliter l'accès à la formation, des personnes en situation d'emploi et des personnes en chômage en vue de leur insertion professionnelle. Pour mettre en place un dispositif de formation professionnelle, il faut tenir compte des niveaux Macro (les structures sociale, politique et économique), Méso (l'institution qui manage le dispositif) et enfin micro (tous les acteurs qui doivent être impliqués dans le dispositif de formation).

Les dispositifs de formation et d'insertion Professionnelles font parties des composantes principales du programme AFOP.

1.4.1. La place de la formation professionnelle dans la société

Le processus de Copenhague vise à encourager la perméabilité, la transparence et la mobilité dans la formation professionnelle. La formation professionnelle se retrouve à tous les niveaux de la structure schématisée du système éducatif camerounais (DSSEF 2013-2020). La demande en formation professionnelle est sans cesse croissante. Ceci est due à la croissance démographique, au besoin de se former, de se qualifier et pour la recherche de l'emploi.

La professionnalisation des enseignements constitue un système de formation qui prépare l'apprenant à exercer un emploi.

Dans l'encadré 342 du Chapitre 4 (DSCE 2009) un accent est mis sur l'orientation de la FP vers des résultats probants visant à rendre les formations plus efficaces et moins couteuses (Particulièrement sur les formations techniques susceptibles de booster et d'accompagner le développement industriel). L'augmentation et la diversification de l'offre de formation constituent le champ de bataille pour atteindre cet objectif. Et aussi l'adaptation des formations à l'environnement socio-économique qui est l'un des objectifs spécifiques de la SSEP (2013-2020).

La formation professionnelle représente une place importante pour la société actuelle et une grande visée pour le gouvernement. Ainsi, dans l'objectif de promouvoir, de vulgariser et d'harmoniser les formations professionnelles, le gouvernement a promulguée la loi n°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun.

D'après « comprendre l'ODD4 », la réduction des obstacles au développement des compétences et à l'accès à la filière de EFTP du secondaire à l'éducation tertiaire est un fait impératif. Aussi d'ici 2030, il faudrait augmenter considérablement le nombre de jeunes et adultes disposant des compétences notamment techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. Il s'agit ici à la cible 4.4 de diversifier et rendre l'accès équitable à la filière EFTP tout en garantissant la qualité de la formation et de l'apprentissage et aussi d'assurer les compétences requises pour le monde du travail.

D'après le DSCE, le gouvernement entend mettre un accent sur la formation du capital humain à travers des enseignements dispensés, des formations professionnelles court et long cycle, et le montage des projets d'insertion socio-professionnels.

1.4.2. L'offre en formation professionnelle par le programme AFOP

Selon MBALA OWONO en 1986, (p 25), l'offre de formation est « l'acte d'apprentissage systématique d'un savoir, d'un savoir-faire, et l'initiation des types de comportements requis pour l'exercice d'un rôle ». Le concept formation représente un ensemble de connaissances théoriques et pratiques qui sont indispensables dans l'exercice d'une profession ou un métier. Pour Ndjebakal (2014), l'offre de formation se définie comme une mise à la disposition de la population scolarisable des possibilités d'apprentissage par une structure en vue de l'acquisition des connaissances, des savoir-faire et savoir-être indispensables dans l'exercice d'un futur métier.

Ainsi l'enseignement doit permettre d'impulser le développement de manière significative chez l'homme pour le développement de la société et constituer une main d'œuvre suffisamment compétitive et durable. Ainsi l'offre de formation devrait répondre à trois critères à savoir : le système d'orientation scolaire, la demande socioprofessionnelle d'éducation et le marché du travail.

Sous la double tutelle MINADER/MINEPIA, le programme AFOP met à disposition une panoplie de formations professionnelles très élargie.

Pour dispenser ses formations, AFOP s'appuie sur les centres publics du MINADER et du MINEPIA, les centres privés, les centres communaux et les centres parapublics. Il s'appuie aussi sur les écoles publiques MINADER et MINEPIA ainsi que les écoles privées. Ces structures disposent des infrastructures existantes ou rénovés ou à construire quand elles sont en nombre insuffisants. Tous les niveaux de background sont acceptés en fonction du métier sollicité.

AFOP met à la disposition des bénéficiaires des formations initiales et des formations continues.

La documentation à partir du site AFOP présente :

- **La formation initiale**

Selon l'information retenue à partir du site web d'AFOP, la formation initiale se fait en alternance et vise à préparer les bénéficiaires à l'auto-emploi ou à un emploi salarié dans les métiers agropastoraux et halieutiques.

Dans les centres, l'alternance fait intervenir dans la formation la famille et le référent qui est un professionnel reconnu dans le domaine ; et dans les écoles, les jeunes ou les apprenants sont mis en stage chez les maitres de stage.

Dans les centres de formations, les bénéficiaires sont les jeunes en situation post primaire (ayant terminés leurs cycles primaires sanctionné par le CEP, FSLC ou autre diplôme équivalent). Sur une durée de deux (02) ans, ils sont formés et en sortent Exploitant Agropastoral (EA) ou Maitre Pêcheur (MP) selon les cas.

Dans les écoles de formation, les bénéficiaires sont les jeunes issus du secondaire (titulaire d'un diplôme du secondaire). Ils en sortent titulaires des diplômes de TSCAP, TSEAP, TSIERGE, TSGE, TSGEC, TE, TA, ATA.

Les recrutements dans les différents centre et écoles se font par concours lancé par le MINADER/MINEPIA. Les candidats doivent présenter le diplôme de Baccalauréat ou tout autre diplôme équivalent pour les TSCAP, TSEAP, TSIERGE, TSGE, TSGEC. Pour les

Techniciens (TE, TA) le diplôme de Probatoire ou tout autre diplôme équivalent minimum est requis. Pour les ATA le diplôme de BEPC ou tout autre diplôme équivalent.

La durée de la formation, quelque-soit le métier, dans les centres et les écoles de formation, est de deux (02) ans.

La formation initiale dans les centres est adossée sur le référentiel de métier d'exploitant agropastoral ou celui de maitre pêcheur selon les cas. Les référentiels sont déclinés en plans stratégiques de formation élaborés avec le concours du calendrier agricole et des capacités à développer chez les apprenants.

Dans les écoles, les formations sont organisées et se déroulent sur la base des référentiels de métiers présentés comme des canevas pédagogiques dans chaque école.

- **Formation continue**.

Pour le programme AFOP, les formations continues sont des formations de courtes durées qui permettent d'apporter aux producteurs et aux pêcheurs en activité des compétences spécifiques en terme de savoir-faire en vue de renforcer leurs capacités de production et managériales.

Ces formations ont pour base un plan de formation élaboré suivant une démarche de construction sociale de la demande de formation des producteurs et des pêcheurs en activité. Il s'agit des plans de formation personnalisés élaborés après entretien avec les concernés.

1.5. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP

L'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches est l'une des finalités du programme AFOP.

Les apprenants recrutés sont chacun porteur ou non d'une idée de projet d'insertion professionnelle. Le projet d'insertion professionnel porté par l'apprenant constitue un module de formation et d'évaluation en fin de formation. Il constitue également le principal outil d'insertion socio-professionnel du bénéficiaire. Pendant leur formation, leurs projets passent de ce fait progressivement par différentes étapes soient : la maturation, l'élaboration et le montage, la pré-évaluation et la présentation du projet avant une probable sélection. Chaque projet soumis doit être réalisable et viable (sur l'aspect social, juridique ; environnemental ; économique, technique). Les équipes pédagogiques et les acteurs du milieu socioprofessionnel (référents,

maitres de stages et familles) aident l'apprenant à devenir un véritable porteur de projet. Ceci passe par des actions de formation, de tutorat et de conseils continus tout au long de la période de formation.

Le programme AFOP présente deux volets d'accompagnement à l'insertion : l'insertion professionnelle et l'installation professionnelle.

1.5.1. L'insertion professionnelle

Selon le programme AFOP (2012), l'insertion professionnelle consiste en l'accompagnement à la mise en relation des apprenants avec des partenaires, l'accompagnement à la mise en œuvre des partenariats et la mise en œuvre des projets d'insertion professionnels.

Pour l'accompagnement de la mise en relation des apprenants avec les partenaires, l'objectif est de créer des relations de confiances entre les apprenants porteurs de projets et les acteurs de développement rural. Le centre de formation identifie préalablement tous ces acteurs dans son territoire. Il accompagne les différents acteurs à réduire les contraintes majeures liées à l'accès aux facteurs de productions (terre, capital et main d'œuvre), à l'insertion sociale et à l'insertion professionnelle et économique dans le territoire.

Concernant l'accompagnement à la mise en œuvre des partenariats, le centre de formation avec l'appui de toute la hiérarchie du programme AFOP apporte un appui rapproché aux porteurs de projets pour l'opérationnalisation de ces relations de partenariats. Ce suivi est assuré par le moniteur chargé de l'insertion encore appelé conseiller d'insertion, équipé et outillé en conséquence.

Pour ce qui est de l'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'insertion, il s'agit d'accompagner le jeune à la mise en œuvre de son projet en s'appuyant sur le plan de mise en œuvre de celui-ci. Il est question d'appuyer et de conseiller le porteur de projet lors du lancement des 1ers cycles de production par un coaching rapproché. Cet appui porte sur :

- Les itinéraires techniques ;
- La mobilisation des outils de gestion de l'exploitation ;
- L'insertion dans les réseaux professionnels et économiques relatifs aux fonctions qui accompagnent la production.

Cet appui vise à :

- Apporter les mesures correctives aux premières faiblesses constatées ;
- Identifier les impacts encore mal maitrisées, objet de l'autoformation ou de recyclage ;
- Identifier les thématiques issus du retour d'expériences immédiats afin d'améliorer les programmes de formation ;
- Répertorier les futurs référents professionnels/maitres de stages à partir des insertions réussies.

Et de l'autre côté l'installation professionnelle qui est le financement effectif des jeunes et adultes diplômés des écoles accompagnées par le programme AFOP et porteurs de projets d'installation élaborés, montés et mis au point suivant les conditions définies par AFOP.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêt lors de la mise en œuvre des composantes du programme, les mécanismes de financements sont complètement détachés, indépendant du dispositif de formation.

Le financement des projets a requis la mise en place des organes de validation des projets soumis par les jeunes formés. Ces organes sont co-animés par les représentants de l'Etat et ceux des territoires.

Il est important de noter que l'accompagnement à l'insertion professionnel apporté par le programme AFOP est orienté uniquement vers les diplômés des centres de formation et aussi de diplômés EA et MP sortant des écoles d'agricultures. Donc les autres diplômés de ces écoles d'agriculture doivent se battre pour trouver de l'emploi et pouvoir s'insérer sur le plan socioprofessionnel.

1.6. IMPACT DU PROGRAMME AFOP DANS LA SOCIETE

Les projets et programmes éducatifs sont mis en place et travaillent dans le seul but d'accompagner, de compléter l'action de l'Etat dans son système éducatif et de formation. Il valorise la spécialisation, la qualification, la compétence et la professionnalisation de plusieurs secteurs d'activités très souvent inexplorés ou encore sous exploité ou sous valorisé.

L'impact du programme AFOP peut être considéré comme l'influence ou les effets que ce programme répand dans la société. À travers la formation puis l'insertion professionnelle des jeunes, il favorise une amélioration du bien-être personnel et de celui des populations

environnantes. Ainsi le programme AFOP contribue aux enjeux du développement durable et du développement socio-économique.

Il a été enregistré plusieurs impacts aussi bien sur le plan économique, social, environnemental et même sur la politique gouvernementale. Entre autre, la diversité et la production agricole ainsi que la valeur ajoutée aux métiers agropastoraux et halieutiques ont augmenté. Le bien-être social est mis en valeur avec un accroissement de la cohésion sociale, la création de plus d'emplois avec la diversification des secteurs d'activités. La considération et le respect pour l'environnement. Ces effets et impacts ont été observés à la suite de la première phase de mise en œuvre des nouvelles formations et l'insertion des jeunes formés.

CHAPITRE 2 : EVALUATION DE L'EFFICACITE DE LA FORMATION, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET THEORIES D'ACCOMPAGNEMENT

L'encadré 333 du titre 4.1.2, du chapitre4 (DSCE, 2009) met en exergue le second axe de la politique gouvernementale en matière d'offre d'emploi. Celui-ci vise le développement d'un dispositif d'appui ciblé à l'auto emploi aidant ainsi à la réduction du sous-emploi.

2.1. DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

2.1.1. Qualification professionnelle, compétence, professionnalisation, formation professionnelle

- **Qualification professionnelle**

Une qualification professionnelle se présente comme une association d'aptitude et de connaissances, de qualification et d'expériences acquises qui permet d'exercer une profession ou un métier donné (Loi N 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la FP au Cameroun). Elle traduit ainsi la profession ou le métier d'un individu.

- **La compétence**

Miler (2006) définit la compétence comme étant à la capacité réelle et individuelle de mobiliser en vue d'une action, des connaissances (théorique et pratiques), des savoir-faire et des comportements en fonction d'une situation de travail concrète et par rapport aux activités personnelles et sociales. Ainsi compétence cumule acquis intellectuels scolaire et acquis des actifs contextuels.

La loi Camerounaise N 2018/010 du 11 juil 2018, qui régit la FP définit, la compétence comme une aptitude à exercer de manière efficace un métier, une fonction ou certaines tâches spécifiques, avec toutes les qualifications requises à cet effet. Elle se présente également comme une aptitude permettant à l'apprenant de comprendre, de s'approprier les connaissances et de pouvoir utiliser à bon escient ses connaissances acquises et d'exercer dans son environnement de professionnel. La compétence ne se vérifie que dans une action avec toutes les connaissances personnelles accumulées.

- **La professionnalisation**

« La persistance de l'habitude favorise la spécialisation de la personnalité et la professionnalisation » (Mounier, 1946).

Pour Benell (1993) la professionnalisation est « le processus ayant pour finalité l'acquisition des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un emploi. La professionnalisation des enseignements pourrait en éducation être défini comme le processus permettant la transformation des enseignements de façon à faire acquérir aux élèves un savoir, un savoir-faire et leur inculquer un savoir être nécessaire à l'exercice des métiers précis ».

Selon Rose (2018), la notion de professionnalisation renvoi tout à la fois à un choix d'orientation globale en matière de formation, à une filière professionnelle débouchant en principe sur des emplois appartenant à des champs précis et à un mode de formation impliquant confrontation à la pratique et intervention de professionnels. »

- **Formation professionnelle**

Une formation professionnelle peut se définir selon la Loi N 2018/010 du 11 juil 2018 régissant la FP au Cameroun, comme étant une formation consistant à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main d'œuvre compétente, en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés.

2.1.2. Profession, métier, emploi et insertion professionnelle

- **Profession**

Le petit Robert défini Profession par : « Une occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence ». Dans Concise Oxford Dictionary nous avons noté que Profession renvoi à un travail qui a pour caractéristique de toucher à quelques branches du savoir et de la science comme la médecine, le droit etc…

- **Emploi**

Le concept emploi dans sa définition étymologique désigne la situation dans laquelle le travail est déclaré et rémunéré. C'est l'exercice d'une profession dans le cadre d'une activité rémunérée par un salaire, un traitement ou des honoraires.

- **Métier**

L'encyclopédie libre de Wikipédia défini le concept métier comme une activité humaine, le plus souvent à but lucratif. Le petit Robert défini métier comme « tout genre de travail déterminé ou toléré par la société et dont on peut tirer ses moyens d'existence. »

Pierre Naville nous dit en 1961 : « Traditionnellement, le métier s'entendait d'un ensemble de capacités techniques de travail individuelles ». Nous pouvons dire que Métier est un concept

perçu comme l'exercice d'une activité dans un domaine professionnel par une personne en vue d'une rémunération.

- **Insertion professionnelle**

Vultur (2003), défini l'insertion professionnelle comme un ensemble d'entrées et de sorties qui se réfèrent aux conditions, aux situations et aux comportements individuels face au marché de l'emploi. Il indique encore que c'est la période de transition suivant un ensemble de stratégies utilisées en fonction des situations auxquelles l'individu fait face durant son insertion. Laflamme, (1984) après de nombreuses consultations des écrits conclus en disant que « L'insertion professionnelle est un phénomène qui est presque toujours considéré explicitement ou implicitement comme une période de temps comprise entre la sortie du système d'enseignement et l'intégration au marché du travail. Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier.

2.2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU CAMEROUN

2.2.1. État des lieux des formations professionnelles au Cameroun

Nous observons au Cameroun une croissance démographique considérable, avec un taux de 2.64% de 2005 à 2021 (Statistic Research Departement, 2023), un taux de chômage de 1.4%, 5.1% d'employés qualifiés et 7.9 d'employés non qualifiés entre 2005 et 2010 (RESEN Cameroun, 2013 cité par DSSEF). Face à cette croissance démographique observée au Cameroun, il se présente une demande sociale sans cesse croissante pour la formation et le besoin d'une main d'œuvre qualifiée, compétente et spécialisée. Et, la demande d'emploi se fait plus que pressante car l'individu éprouve le besoin de travailler pour se prendre en charge, et combler prioritairement les besoins élémentaires (manger, boire, dormir, se soigner) que l'on retrouve au niveau à la base de la pyramide de Maslow. La formation professionnelle éduque, forme, qualifie, spécialise et permet de s'adapter aux nouvelles technologies et techniques, favorisant ainsi la croissance intellectuelle et financière.

La formation professionnelle depuis son apparition connait une évolution perceptible et contextuelle aux politiques et aux territoires. En effet, pour mieux en bénéficier, chaque Etat adapte les formations professionnelles en fonction de sa politique de développement économique, social, politique et professionnel. La formation professionnelle à travers ses

objectifs et ses pratiques a permis de révolutionner le monde de l'emploi, avec le développement de nombreux secteurs de métiers développés. Taylor (1856-1915) dans sa théorie (la taylorisation) émet l'Organisation Scientifique du Travail qui indique la répartition des taches rendant l'employé plus spécialisé plus concentré, plus productif dans sa fonction. C'est une organisation horizontale et verticale du travail. Cette théorie a renforcé la motivation pour le développement de la formation professionnelle spécifique, spécialisée.

L'objectif spécifique N°5 de la DSSEF 2013-2020 est de diversifier l'offre de formation professionnelle sur toute l'étendue du territoire national. Cependant la DSSEF évoque le contexte selon lequel, l'offre de formation est majoritairement privée, l'accès y est très couteux aussi, l'entrée des jeunes à la FP n'intervient pas immédiatement après sa sortie du système scolaire. Les résultats d'une étude réalisée dans les ménages par le RESEN et évoqué dans le DSSEF montrent que le nombre de bénéficiaires de la FP est largement au-dessus du nombre que pourrait générer les structures publiques ou privées de FP recensées. Ceci traduirait l'existence très forte d'un puissant secteur informel de FP non encore maitrisée.

De nombreuses politiques de réformes ont permis de mieux outiller les visions et de développer la FP dans tout le monde entier. A l'instar de la conférence de Copenhague (2002), dont l'objectif est d'augmenter l'attrait de la FP. Et des moyens sont mis en jeu pour l'aboutissement de cet objectif : renforcer la collaboration internationale ; améliorer la comparabilité, la transparence et la perméabilité.

Au Cameroun, il y a d'abord eu la professionnalisation des enseignements dans les universités et écoles d'enseignement supérieure d'Etat, qui prend forme avec l'adoption du système LMD en 2008, pour donner une dimension professionnelle à toutes les filières. C'est ainsi que de nombreuses structures de formation professionnelle sont créées depuis 2013 par le MINEFOP ; entre autre les Centres de formation aux métiers, centres de formation professionnel rapide et des centres de formation professionnel d'excellence.

Le MINSEC a mis en œuvre en 2014 le Projet d'Appui à la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnel (PARETFOP) qui vise à créer les conditions institutionnelles du système de formation efficace et à améliorer la transition de la formation vers l'emploi. La loi du 23 juillet 2018 régissant la formation professionnelle promulguée et la création du PADECE (Projet d'Appui au Développement des Compétences pour la Croissance et l'Emploi) en 2020 par le MINEFOP mettent en exergue la volonté du gouvernement Camerounais de tenir à bras le corps la problématique de développement des

compétences en développant le système de formation technique et professionnelle. Le projet PADECE vise l'augmentation de l'offre et la qualité des compétences sur le marché de l'emploi, dans les domaines de la technique. Cependant depuis la signature de la loi régissant la FP par le MINEFOP, les textes d'applications qui pourraient permettre d'améliorer le système de l'EFTP sont toujours attendus à ce jour (OITCameroun, 2020).

Comme l'a écrit Abdourhaman en 2018, c'est véritablement en 2003 avec le développement et la mise en place des stratégies globales et sectorielles de l'éducation que le concept professionnalisation des enseignements a véritablement pris corps orientant ainsi à adopter des politiques particulières. Le document de la stratégie pour la réduction de la pauvreté fait écho de ce que l'enseignement technique a un poids important dans le système éducatif ce qui corrobore avec les besoins de la professionnalisation des jeunes. Pour répondre à ce besoin dans le même document, il est annoncé la création d'un ministère chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Des mécanismes institutionnels sont enfin mis en place pour établir un dialogue social entre le gouvernement et les employeurs, syndicats en ce qui concerne l'EFTP.

La diversification des départements Ministériels (MINESEC, MINESUP, MINEFOP) régissant la FP à différents niveaux, cycles et secteurs d'activités de FP observée, pose un réel problème d'harmonisation et fragilise le développement du système de FP (OITCameroun, 2020).

Tous ces mécanismes sont établis dans les seuls buts de faciliter, vulgariser, proposer puis offrir une panoplie de filières en EFTP. Le principal handicap constituant un frein à ces mécanismes repose sur l'absence d'un autre mécanisme efficace et efficient permettant d'identifier et d'anticiper les besoins de compétences futures du marché du travail et des métiers.

Concernant la qualité et l'entrepreunariabilité, l'un des objectifs de la SND30 est d'augmenter l'offre de formation technique et professionnelle. Il s'agira de favoriser une véritable augmentation en nombre du capital humain disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles leur permettant d'avoir l'accès à un emploi stable, décent et rémunérateur ; ou à l'entrepreneuriat de qualité dans les secteurs et sous-secteurs moteurs de l'industrialisation (énergie, agro-industrie forêt-bois etc…).

La professionnalisation a permis de développer et valoriser plusieurs secteurs d'activités sous-valorisés entre autre le secteur rural. Le domaine de l'agronomie devient désormais plus professionnel, compétitif et spécialisé. On observe la naissance de nouveaux métiers dans le secteur rural. Ceci permet un développement et une augmentation considérable du capital humain.

- **Adéquation de la formation-emploi**

La mise en adéquation de la demande d'emploi et la mise à disposition d'un large éventail de filières en formation répond de fait à la demande sociale en terme de formation, de disponibilité et de main d'œuvre. L'Etat fait des diagnostiques, états des lieux, des besoins puis planifie l'éducation dans le but de pouvoir construire une adéquation formation-Emploi. La planification de l'éducation se base aussi bien sur les ressources financières disponible, sur la demande sociale ainsi que sur les besoins en main d'œuvre dans une société.

Comme l'a dit Combs (1970) « la planification de l'éducation au sens large est l'application d'une analyse systématique et rationnelle au processus de développement de l'éducation, son but est de mettre l'éducation à même de satisfaire de manière plus efficace aux besoins et aux objectifs des étudiants et de la société ».

Faisant face malheureusement à une inadéquation entre le système d'enseignement et les besoins économiques d'une part et aussi une inadéquation de ce système d'enseignement à l'évolution technologique d'autre part, le gouvernement Camerounais perçoit la nécessité de revoir les programmes dans la perspective d'une professionnalisation dans le but de répondre aux besoins économiques, assurer une cohésion sociale des produits du système éducatif (Ondoa (2013), cité par Abdourhaman (2018)).

Le modèle de l'Etat, « Ingénieur du social » selon Desrosières (2003) devant répondre aux besoins des entreprises et transmettre aux jeunes un certain éthos et des attitudes en conformité avec les normes dominantes du monde du travail, s'appuie dans la seconde moitié des années 1960 sur la création et le développement d'un ensemble d'administrations expertes. Ces administrations expertes d'après Massondier (1996) vont étayer techniquement une planification concentrée, organisatrice de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les pays occidentaux à l'instar de la France ont créé en 1969 un instrument encore actif à ce jour, qui met en correspondance le système éducatif et le marché de l'emploi.

Il faut former les citoyens en fonction du besoin de l'économie et du marché de l'emploi. Une formation doit correspondre à une profession ou secteur d'activité. Ceci dans l'objectif d'éviter les pénuries de main d'œuvre sur le marché de l'emploi et le déclassement professionnel des diplômés. Pour Tanguy (2002), le concept insertion professionnelle est lié au déploiement de la planification de la formation en vue d'assurer une adéquation de la formation et de l'emploi, de nature à satisfaire les besoins en qualification et compétences des entreprises.

L'une des recommandations de la conférence d'Addis Abeba en Ethiopie (1961) préconisée a été de : fournir une main d'œuvre qualifiée nécessaire au développement du pays en investissant prioritairement dans l'enseignement secondaire et supérieur….

Le gouvernement camerounais, a mis en place des mécanismes institutionnels de dialogue social entre le gouvernement, les organisations employeurs et les syndicats concernant l'EFTP, toutefois l'absence d'un mécanisme ou d'un système efficient permettant d'identifier et d'anticiper sur les besoins en qualification sur le marché de l'emploi et d'y associer ou mettre à la disposition des apprenants, des filières et spécialités adaptées aux besoins du marché de l'emploi (OIT, 2020).

- À travers la définition par exemple du concept de professionnalisation, l'adéquation entre la formation et l'emploi laisse entrevoir le concept de formation professionnelle tout en mettant en lumière celui de l'emploi à la fin de la formation professionnelle. L'examen de l'adéquation entre formation et emploi montre en effet une dégradation importante pour les sortants du supérieur et de fin du secondaire. Par exemple en 2001, 45% tandis que 43% en 2010 des formés du supérieur ont un emploi de cadre et, en 2001, 32% en 2010 et seulement 21% des formés du second cycle du secondaire trouvent un emploi qualifié (DSSEF, 2013). « La dégradation observée pour les sortants du second cycle du secondaire découle du déclassement progressif des formés de l'enseignement supérieur. En 2001, seulement 8% d'emploi qualifiés étaient occupés par des sortants du supérieur, et en 2011 cette proportion est montée à 20% » (DSSEF, 2013). La formation se trouve ainsi être une solution de l'Etat pour résoudre certains problèmes sociaux tel que le chômage. Et plus précisément l'adéquation de la formation-emploi.

C'est ainsi que Daouda Maingari (1997) a écrit : « l'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande par le marché de l'emploi entraine de graves phénomènes d'abandons et de déclassement dans les aspirations sociales et professionnelle.

- **Facteurs contextuels de la formation professionnelle et de l'insertion socioprofessionnelle.**

« Apprendre un métier dans un contexte de mutation des technologies » qui est penché sur le contexte particulier des écoles professionnelles, qui de nos jours se doivent de répondre au mieux aux besoins et exigences du marché de l'emploi. Ceci en formant des jeunes capables de s'insérer rapidement et durablement dans la vie active des entreprises ou autres domaines professionnels, notamment lors de l'introduction de nouvelles technologies dans la profession.

Le Cameroun dans sa politique de développement de l'emploi a adopté un cadre de référence de l'action gouvernementale concernant la période 2010-2020 qui est le DSCE. Le gouvernement prévoit dans le DSCE (2010-2020) d'intensifier les activités sylvo-agro-pastorales et piscicoles et, de passer à une structuration plus professionnelle du monde rural. La structuration plus professionnelle d'un secteur d'activité à l'instar du secteur rural, implique la stratification, la division du travail, la répartition des tâches. Ce qui induit la promotion de la qualification de la compétence, de la spécialisation, et renvoi en amont à la vulgarisation et l'intensification des formations professionnelles. Après de nombreuses lectures nous pouvons dire que l'application de la théorie de l'organisation scientifique du travail à révolutionner le secteur de l'emploi et à stimuler le développement de la formation professionnel. La demande sociale en formation professionnelle spécialisée et la demande de la main d'œuvre sociale doit être satisfaites. Le développement d'une société est dépendant de sa disponibilité en terme de main d'œuvre spécialisée en technologique et en ingénierie. Ainsi le stock du capital humain spécialisé et compétent contribue au développement d'une société.

2.2.2. Emploi et insertion professionnelle des jeunes diplômés

La consultation des écrits scientifiques nous fait comprendre qu'au tout début, le concept d'insertion professionnel était appliqué majoritairement aux personnes défavorisées dans le cadre de l'accès à l'emploi et de leur intégration socio-professionnelle. Et qu'il sera peu à peu adopté et adapté dans tous les groupes de secteur de toutes les couches sociales indiquant leur insertion professionnelle après une formation quelconque.

Le concept de l'insertion professionnelle a connu une explosion, une émergence dans les années soixante avec le souci de compétences, qualification et professionnalisation des apprenants.

La création de nouvelles filières dans les universités classiques de l'Etat constitue ainsi une réponse à l'exigence du monde du travail ainsi qu'aux besoins en ressources humaines

spécialisées et qualifiées. Dans l'accompagnement, les nouvelles approches pédagogiques APC avec les combinaisons CM, TP et TD, permettent également de qualifier les apprenants, futurs employés.

Le gouvernement Camerounais ne cesse de développer des dispositifs permettant de favoriser l'insertion professionnelle à travers de nombreux outils tels que la diversification de l'offre de formation initiale et professionnelle, la professionnalisation des enseignements et des études, la mise en place des programmes et projets axés sur la formation professionnelle.

Verdier. E et Vultur. M (2016) ont mis en relief l'aspect sociétal de l'insertion professionnelle. L'insertion socio professionnelle des diplômés est la finalité de toute formation en éducation, c'est l'un des objectifs principaux du DSCE du Cameroun.

- **Offres d'emplois dans le secteur public ;**

Le secteur public au Cameroun offre aux diplômés sortis des écoles de formation d'ingénierie agricole et rurale des concours d'intégrations directs. Le MINFOPRA lance un concours de recrutement avec intégration directe au profit des MINADER et MINEPIA. Cependant ce concours n'est malheureusement pas disponible chaque année pour évacuer le nombre de formés aux chômages. Et le plus souvent le nombre de recrue n'atteint même pas souvent le quart des diplômés par année et cycle de formation. La fonction publique se trouve donc de ce fait dans l'incapacité de recevoir ne serait-ce que 40% des diplômés de leurs propres écoles de formation professionnelles d'agriculture selon les mentions dans les arrêtés de concours d'intégration directs pour le MINADER.

De ce fait, la plus-part se penchent vers l'emploi privé ou encore l'auto emploi ou encore se retrouvent souvent au chômage.

- **Opportunités d'emplois dans le secteur privé ;**

Le secteur privé ici est caractérisé par les ONG, les Organismes Internationaux, les exploitations et structures agricoles des particuliers. L'accès dans le secteur privé est très souvent demandeur avec l'une des conditions sinéquanun, le nombre d'années d'expériences et qui se trouve souvent être malheureusement un frein pour la plus-part. Très souvent les profils de formation demandés ne correspondent pas au contexte socioprofessionnel territorial de la formation reçue.

- **Auto-emploi des jeunes au Cameroun**

Le secteur de l'auto-emploi est très envahi par l'auto emploi informel qui utilise le plus de jeunes. Ces jeunes diplômés connaissent généralement le chômage, le sous-emploi et le déclassement professionnel. Les diplômés Techniciens supérieurs EAP lors de la mise en œuvre AFOP étaient orientés vers un déploiement dans l'auto-emploi (encadrés, accompagnés et financés par le programme AFOP). Suite à la faible capacité à les accompagner tous, dans leur projets personnels d'insertion professionnelle, des mesures conciliantes ont été prise afin de permettre à ces diplômés de postuler à l'intégration dans la fonction publique en tant que fonctionnaire dans les services publics.

2.3. EVALUATION DE L'EFFICACITÉ D'UN PROGRAMME/PROJET ÉDUCATIF

L'évaluation d'un programme/projet est un examen ciblé et limité dans le temps qui permet d'apprécier un programme/projet. Il sert à éclairer les choix stratégique et pédagogique des auteurs et enfin à détecter les failles et à emmètre des propositions de solutions lorsque qu'il y a eu une entorse dans le fonctionnement. Cette procédure permet d'apprécier la valeur, la pertinence et l'impact que produit un programme/projet en termes de changement et/ou d'amélioration des conditions d'existence ou de vie dans une société ou pour une population cible.

C'est dans la perspective de l'amélioration de l'efficacité et de l'impact continue du programme AFOP qu'une évaluation tient lieu d'être. Cette évaluation se tient à deux niveaux du programme : à l'interne ensuite à l'externe. L'évaluation de l'efficacité du programme dans notre cas, repose sur les résultats obtenus (Figari. G ; Renaud. D et Tourmen. C, 2014), en considérant aussi les objectifs du programme AFOP. Cette efficacité du programme/projet apporte une plus-value aux richesses (humaine, intellectuelle, matériel etc…), aux potentialités disponibles sur le territoire. L'observation de quelques points in situ servent de canevas pour la notation de l'efficacité d'un programme/projet, ce sont les indicateurs de l'efficacité.

2.3.1. Indicateurs de l'efficacité d'un programme/projet éducatif.

L'évaluation de la qualité d'un programme/projet se réalise suivant plusieurs critères qui sont la pertinence, la cohérence, l'efficience, l'impact, la durabilité (pérennité) et enfin l'efficacité.

Les indicateurs de l'efficacité constituent des éléments de mesure du critère d'évaluation de l'efficacité d'un programme/projet. L'efficacité d'un programme/projet peut être vu ou observé de l'intérieur comme de l'extérieur. De ce fait nous pouvons avoir une efficacité interne et externe du programme. Notre étude s'est focalisée sur le critère de l'efficacité, donc du niveau d'atteinte des objectifs du programme AFOP, des données statistiques relatives au taux de réussite et d'insertion professionnel des diplômés. Le degré d'atteinte des objectifs se mesure suite à une comparaison entre les résultats attendus et ceux obtenus. En somme notre travail ici est d'évaluer l'efficacité interne et externe du programme AFOP. Pour procéder à cette évaluation de l'efficacité interne et externe dudit programme, il est scientifique de recenser les indicateurs de l'efficacité interne puis externe d'un programme de formation professionnel.

- **Indicateurs de l'efficacité interne**

Comme l'ont dit Sall et De Ketele en 1997, l'évaluation de l'efficacité interne considère les produits du programme encore en son sein. De ce fait ne seront considérées que les activités aux sein des différentes structures de formation encadrées par le programme AFOP. La véritable question qui se à ce niveau est de savoir si les objectifs de formation sont atteints en fin de formation (Gérard. F.-M, 2001). Les indicateurs considérés pour cette évaluation portent sur : les rendements scolaires pendant la formation et à la fin de la formation (le taux de réussite), les abandons, les redoublements, les niveaux des diplômes, les niveaux atteints par le public-cible en terme d'acquisition des compétences visées. L'évaluation est liée ici d'une part à la proportion du public-cible qui a effectivement suivi la formation et d'autre part au niveau de maitrise réellement atteint par ces participants (public-cible) (Gérard. F.-M, 2001).

Concernant notre étude, l'évaluation l'efficacité interne du programme AFOP, se base sur les indicateurs de l'efficacité interne suivant : le taux de réussite à la fin de la formation c'est-à-dire la proportion du public-cible qui a effectivement suivi la formation jusqu'à la fin, les abandons, les redoublements, les niveaux des diplômes, le niveau d'acquisition effectif des compétences par le public-cible donc le niveau de maitrise réellement atteint par les apprenants (le public-cible).

- **Indicateurs de l'efficacité externe**

L'efficacité d'un programme/projet, comme l'a dit Gérard. F.-M, (2001) concernant le système éducatif, doit non seulement être estimée par rapport au produit tel qu'il se présente à la sortie mais aussi par rapport à la place, au rôle du produit une fois dans la société et également à sa production dans une entreprise. L'efficacité externe prend en compte les produits de la formation ou encore les effets engendrés par le programme/projet/système de formation qui sont observés hors du programme de formation (Gérard. F.-M, 2001). Comme indicateurs de l'efficacité externe nous pouvons avoir entre autre : l'employabilité des diplômés, c'est à dire la capacité de chaque formé à trouver un emploi, à le conserver et même d'en changer à son aise. C'est aussi l'augmentation des performances des employés et de la production des formés en entreprises suite à la mise en application effective des compétences acquises en formation. Le nombre d'opportunités d'emplois saisi par les diplômés ; le nombre de formés sans-emplois après leur sortie de formation ; le nombre de demandes d'emplois formulé par les diplômés sortis de la formation ; le nombre d'offres d'emploi dans les entreprises non satisfaite par manque de main d'œuvre qualifiée et enfin l'impact sur la population cible qui permettra de savoir dans quelle mesure le programme/projet a atteint les résultats escomptés.

Afin de réaliser notre étude qui porte en second plan sur l'évaluation de l'efficacité externe, quelques indicateurs de l'efficacité externe ont retenu nos attentions et aidé à approfondir notre étude. Nous avons entre autre : le nombre de formés ayant un emploi et le nombre sans emploi ; la durée après la formation avant un emploi fixe ; le nombre de ceux qui ont trouvé un emploi dans leur domaine de formation et le nombre de qui en ont eu dans un domaine autre que leur domaine de formation (le déclassement professionnel).

2.4. PRESENTATION DES THEORIES EXPLICATIVES

Le dictionnaire Larousse (2006, p.1052) définit une théorie comme un ensemble d'idées et de concepts relativement organisées et qui se rapporte à un domaine.

Selon Tsafack (2004, p.41), la théorie est un ensemble de concepts, de propositions, de modèles articulés entre eux et qui a pour but d'expliquer un phénomène.

Gilles Willett (1996) lui il considère une théorie comme une manière de concevoir, de percevoir les faits et d'organiser leur représentation. Il attribut aussi des rôles à la théorie, entre autre elle sert à conceptualiser, expliquer un ensemble d'observations systématiques relatives à des phénomènes et à des comportements complexes. Elle sert à la définition, description,

compréhension, représentation et prédilection d'un phénomène particulier et un ensemble de relations propres à ce phénomène suite à la vérification d'un certain nombre d'hypothèse. Elle sert aussi à découvrir un fait caché. Et enfin, elle sert aussi à poser de nouvelles questions, à structurer en partie les observations, à porter un jugement sur la réalité et même, dans certains cas, à prendre des décisions qui influencent le cours des événements quotidiens.

La théorie explicative c'est celle qu'on énonce et qu'on explique en liaison avec notre thème de mémoire.

Ainsi, nous faisons appel aux théories dans le but de cadrer notre sujet d'étude, d'actualiser nos connaissances, réduire les incertitudes, repenser notre démarche et conduire notre réflexion sur des guides pratiques.

La finalité première d'une formation est l'insertion professionnelle des formés. La recherche sur le thème partant de la formation pour l'emploi est très sensible et sa bonne saisi fait appel à plusieurs approches théoriques bien connues. Pour notre étude, nous avons repéré entre autre la théorie de l'apprentissage socioconstructiviste qui justifie la formation et la qualification des apprenants ; puis la théorie du capital humain qui justifie le besoin de se former, se spécialiser, se capaciter pour se libérer du chômage et enfin la théorie de la recherche de l'emploi qui voudrait ranger dans sa botte l'adéquation formation-emploi.

2.4.1. Théorie de l'apprentissage : Approche socioconstructiviste

Apprendre c'est acquérir, s'approprier les connaissances et acquérir de nouvelles compétences. Tout ce que l'on apprend à l'école permet de s'intégrer dans la société dans laquelle l'on se trouve.

L'enseignement ou le transfert des connaissances ne se résume pas uniquement au passage des connaissances de l'enseignant à l'apprenant. L'on doit se rassurer du niveau de perception des savoirs, de compréhension et d'assimilation pour une mise en pratique parfaite en entreprise donc de sa qualification et sa compétence. Ceci à travers des systèmes de Travaux Pratiques et de l'Approche par Compétence.

L'apprentissage actif s'inscrit dans l'engagement actif (de l'apprenant) du processus d'apprentissage. La situation d'apprentissage peut être réalisée à travers un modèle, un exemple, par un groupe d'apprenants ou bien individuel (les exposés, manipulations en laboratoires ou expérimentation, exercices d'application, stage académiques etc…).

Le choix de la bonne méthode pédagogique favorise une meilleure perception et une assimilation facile par les apprenants. Si une méthode ne captive pas, n'intéresse pas l'apprenant, l'apprentissage sera stérile. Ainsi en fonction du type de formation, du niveau, de l'environnement et la qualité des apprenants, la méthode (de formation) choisie doit être adéquate et adapté au contexte et chaque apprenant doit être responsable et se sentir impliquer dans son processus d'apprentissage à travers la méthode technique.

Plusieurs courants et modèles d'apprentissages ont meublés les systèmes éducatifs. Nous allons tenter de présenter les grands courants théoriques de l'apprentissage qui témoignent de la formation professionnelle. Nous avons repéré : le socioconstructivisme.

L'auteur du socioconstructivisme est Lev Vygotski (1934, 1997) psychologue Russe qui a été rejoint par Bruner (1960). Ces auteurs ont développé cette approche pour combler le manquement qu'ils ont diagnostiqué dans le constructivisme. Lev Vygotski met en exergue la dimension sociale et culturelle dans le processus d'apprentissage et prône ainsi l'apprentissage par la pratique à travers le social. Il fustige le manque de considération de la participation de la société dans le développement de l'Homme.

En effet, l'apprenant très actif dans le processus d'apprentissage, de construction de ses propres connaissances par lui-même à travers ses activités et ses exercices pratiques, en tenant compte de son environnement social et culturel. Vygotsky et ses semblables considèrent fort que les interactions sociale et culturelle jouent un rôle important dans le processus d'acquisition des connaissances. Les travaux de Vygotski en 1960 reprennent ainsi le principe du constructivisme en associant la dimension sociale. Il soutient effectivement le postulat selon lequel les individus ou apprenants participent activement eux-mêmes à la création, au développement de leurs connaissances tout en émettant que ce processus d'apprentissage a lieu dans des contextes sociaux et culturels et non individuels uniquement ou externe à l'individu.

De nombreuses lectures scientifiques nous ont permis de comprendre que le vent du socio constructivisme met en exergue la pensée selon laquelle en plus des expériences personnelles, la construction des savoirs se fait aussi à travers les inters actions sociales et culturelles. Ici l'environnement social et culturel joue un rôle considérable dans l'acquisition des connaissances.

L'approche théorique du socio constructivisme présente l'apprentissage comme un processus où l'interaction sociale et culturelle joue un rôle primordial, important dans le développement cognitif. Face à une situation-problème l'apprenant peut trouver ou pas de

solution au problème même après plusieurs erreurs et essais. Il peut solliciter l'autre pour espérer résoudre la situation-problème. Cet autrui c'est, un autre apprenant, un pair, un enseignant ou un évènement de l'environnement, c'est ainsi que Vygotsky convoque la dimension sociale dans le processus d'apprentissage.

Nous avons encore en exemple un apprenant qui n'arrive pas à assimiler le fonctionnement d'un système ou d'un organe biologique malgré plusieurs lectures et essais de compréhension. Mais suite aux explications, aux éclaircissements par autrui, par des exemples comparés aux actions et faits sociaux et culturels, l'apprenant assimile enfin les notions. Lev Vygotsky reconnait que l'apprenant est très actif dans la construction de ses propres connaissances, mais aussi que cette construction se fait par l'inter action avec les autre à travers les discussions, les échanges et les différentes négociations. En plus de l'apprentissage en communauté, ceci donne l'opportunité à l'apprenant d'intégrer un cluster de connaissance. Selon Bruner (1960), l'apprentissage est une introduction dans une culture avec toutes ses valeurs et aussi qu'une personne apprend encadré par la culture environnante.

L'homme n'étant pas individuel dans la société, il se base sur les expériences, les résultats des autres pour vivre ses propres expériences et créer ses propres résultats. Ne dit-on pas que : « l'on ne crée pas ex nihilo. » c'est-à-dire que l'on ne crée rien à partir de rien.

Nous pouvons dire enfin que le courant socio constructiviste se mouvait suivant deux axes principaux (Bruner, 1996) :

- L'auto construction par les apprenants actifs. Donc ils se mettent eux même en mouvement pour découvrir des principes, des concepts. Cette approche va donner naissance à la méthode d'apprentissage « Approche Par Compétence » (APC) (Barnier, 2003) qui est intégrée et utilisée actuellement dans le système éducatif Camerounais.
- L'interaction sociale et culturelle qui permettent de donner un sens au cognitif, de le nourrir. Pour Vygotski, l'apprentissage et le contexte socioculturel sont indissociables et vont toujours de pair dans le processus de construction du cognitif. Pour Bruner (1996) apprendre c'est « un processus interactif dans lequel les gens apprennent les uns des autres ». Deux ou plusieurs apprenants se mettent ensemble comme dans des jeux de sociétés ou des groupes d'étude pour donner un sens à leurs réflexions ce qui donne lieu à un brainstorming et active ainsi l'assimilation et l'accumulation de nouvelles connaissances chez chacun, et chacun à la base est doté de connaissances et expériences sociales précédentes.

Vygotsky va aussi théoriser la ZPD (Zone Proximale de Développement). Cité par Beckers (2007) Vygotski défini la notion de Zone Proximale de Développement comme : « l'écart entre ce que l'individu est en mesure de réaliser intellectuellement seul à un moment de son parcours et ce qu'il serait en mesure de réaliser avec autrui ». L'auteur présente l'interaction comme étant un élément primordial favorisant dans le développement, l'augmentation, l'accroissement des connaissances. Cette inter action est une situation au cours de laquelle l'apprenant acquiert, intègre et cumule de nouvelles connaissances à celles antérieures pour résoudre un problème qu'il n'a pu résoudre tout seul.

Cette approche de l'apprentissage valorise les activités coopératives et de collaboration entre les apprenants. Il développe ainsi chez l'apprenant les compétences pratiques et aptitudes dans les domaines scientifiques, pratiques et techniques même de l'ingénierie. Ce qui corrobore avec les pratiques dans les écoles et structures de formation professionnelles à l'instar des structures de formation pratiques et techniques d'agriculture au Cameroun.

L'efficacité du socioconstructivisme s'est avérée dans les formations techniques et professionnelles (Barnier, 2003). Nous pouvons ainsi dire que c'est l'un des modèles théoriques le mieux adaptée aux formations professionnelles en ce qu'on a les retours d'expériences professionnels.

2.4.2. Approche théorique du capital humain

La dimension économique de l'éducation nous permet de faire appel à la théorie du Capital Humain. L'OCDE défini le Capital humain comme un ensemble constitué des connaissances, de la qualification, des compétences et de bien d'autres qualités d'un individu qui favorisent le développement du bien être personnel, social et économique. Ces qualités sont en partie innées et d'autres acquis tout au long de la vie. Cette étape d'acquisition de connaissance se fait par le moyen des formations payantes. Pour un auteur, le CH considère l'éducation comme un investissement qui a des coûts et des avantages. Une fois ces qualifications acquises, elles se tiennent en flux de services de productions futures dans des emplois. Le coût des formations constitue de ce fait un investissement financier. Le CH est considéré alors comme un bien immatériel. Il est lié au développement d'une société et à la qualité des ressources humaines.

Appartenant à l'école néoclassique, Schultz (1961), Mincer (1958 1974), et Becker (1964 1975) ont développé et présenté entre les années soixante et soixante-dix la Théorie du Capital Humain (TCH). Par cette théorie, ces auteurs ont montré qu'il existe un lien étroit entre l'économique, la connaissance, la formation et puis la distribution des rémunérations

individuelles. D'après cette théorie, un emploi ne peut être octroyé qu'à un individu ayant une formation. Et celui-ci fourni une productivité individuelle est fonction du niveau scolaire de compétence et de qualification et reçoit un salaire en fonction de sa production. Ce qui va en droite ligne avec les réflexions de Karl Marx qui expliquent la rémunération plus élevée des travailleurs qualifiés par le coût d'investissement pour leurs formations.

Selon Fraisse-D'Olimpio (2009), « la TCH considère que sans éducation, la force de travail est indifférenciée ; à l'équilibre, le salaire est égal à la productivité marginale. » et « Elle améliore considérablement l'analyse économique de la répartition, en montrant que les différences de revenu sont en partie motivées par la formation. » Ici pas d'éducation, pas de travail et par conséquent pas de croissance économique de la société. La TCH favorise la démocratisation de l'éducation et présente l'éducation, la formation comme un investissement. Il considère que l'éducation, la formation sont la base d'une bonne productivité individuelle au travail et, pour un bon équilibre économique la rémunération est fonction de la productivité.

Ainsi un meilleur salaire est conséquent d'une bonne productivité qui à son tour est dépendante d'une bonne connaissance, qualification. Compétences et qualification sont acquises au cours de l'éducation, d'une formation.

« La théorie du capital humain ne s'intéresse pas au processus d'acquisition et de transmission des connaissances et des compétences, mais plutôt aux revenus futurs qu'elles engendrent. » (Anonyme, 2006). La formation peut se poursuivre tout au long de la vie active par la validation des acquis à travers des expériences professionnelles et des formations continues. « L'expérience professionnelle constitue une grande source d'accumulation du capital humain » (Anonyme, 2006). Les stages effectués par les apprenants dans les structures professionnelles durant leurs formations constituent aussi d'une façon ou d'une autre une expérience professionnelle et ainsi, un autre moyen d'accumulation des ressources de CH. C'est ainsi que les structures de formation ayant adoptées la politique de formation par d'alternance, stage-école sont les plus qualifiantes et favorisent au mieux l'accumulation du CH.

Certains pensent que du point de vue théorique deux principales autres théories remettent en cause la logique du CH ce sont les théories du filtre et du signal. La théorie du signal est considérée comme le prolongement de la théorie du filtre. Pour Arrow (1973) auteur de la théorie du filtre, la formation révèle et confirme tout simplement les aptitudes individuelles et permet de les classer selon la productivité escompter au travail. Spence (1973) fondateur de la théorie du signal, lui il dit que le diplôme est juste un signal indépendant de la

productivité sur le marché de l'emploi. Ainsi pour les deux, le système éducatif ne permet pas d'augmenter les capacités productrices d'un individu et d'accumuler le CH non plus, mais joue plutôt un rôle de signal et de filtre. Cela signifie pour ces auteurs que le système éducatif permet de mettre en évidence par un tri graduel et de signaler les individus les mieux outillé en termes de compétence.

2.4.3. Approche théorique de la recherche de l'emploi

Développée par George Stigler dans les années 1960, la théorie de la recherche de l'emploi ou encore théorie du job search, permet d'expliquer la coexistence entre deux formes de chômages : le chômage volontaire et le chômage involontaire.

La seule accumulation du CH ne peut garantir une croissance et le développement d'une nation, il faut effectivement l'entrée en production du CH. Comme l'a écrit Michaut (2006), l'éducation est devenue progressivement un investissement pas simplement individuel mais qui peut également profiter à l'ensemble de la société. Et, tout naturellement l'on doit connaitre un retour sur investissement. Le retour sur investissement est assuré par un emploi stable, décent et rémunérateur. En effet une insertion professionnelle assurée, effective et à long terme garantit un retour sur investissement.

La théorie de la recherche de l'emploi est une théorie économique qui permet de tenter de trouver une explication à la coexistence du chômage volontaire et involontaire (Anonyme, 7 juin 2024). Publiée en 1962, cette théorie stipule que le chercheur d'emploi effectue un arbitrage, une comparaison, un tri parmi les offres d'emploi qui sont disponibles. Et, celui-ci ne rentre dans le marché du travail que si le montant du salaire proposé est supérieur à la moyenne du salaire espéré (Anonyme, 7 juin 2024). Lorsqu'aucun montant ne correspond pas aux attentes du chômeur, celui-ci rejette toute proposition et se retrouve donc dans un chômage volontaire. Cependant lorsque la durée du tri dépasse la moyenne, le chômage volontaire cède sa place au chômage involontaire.

Le plus souvent, le chômage involontaire pousse le chômeur à accepter des propositions minables ou inconfortables d'où il peut être confronté à la sous valorisation de son diplôme ou encore au déclassement professionnel (Anonyme, 7 juin 2024).

Cependant il ne faudrait pas négliger l'existence d'un capital social qui pourrait avoir un impact positif sur le processus de recherche de l'emploi d'un individu comme mis en exergue dans le théorème du capital social. En effet la possession d'un portefeuille chargé et intéressant

l’établissement des liens, des relations des contacts positifs peuvent aider à écourter la période de chômage.

CHAPITRE 3 : PROBLEMATIQUE

3.1. FORMULATION DU PROBLEME ET PROBLEMATIQUE

La problématique pour Michel Beaud (2002), est « l'ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherches et des lignes d'analyse qui permettent de traiter le sujet ».

La présente étude s'intéresse à l'évaluation du programme AFOP qui est un programme de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes et même des adultes.

Les recrutements directs dans la fonction publique des jeunes formés ne sont pas toujours automatiques et, même avec un salaire minimal assuré, il ne rend pas le secteur de l'agronomie compétitif et assez producteur pour assurer une autosuffisance alimentaire nationale. Le meilleur moyen de s'affirmer pour un jeune diplômé professionnel c'est d'être recruté dans des structures techniques et productrices des biens et des services, mieux encore de s'auto-employer. L'auto-emploi qui n'est pas toujours aisé, facile faute de moyen il nécessite de ce fait un accompagnement financier. C'est dans l'optique de participer à la professionnalisation de la formation pour le secteur agricole et l'insertion des jeunes formés, que le programme AFOP s'est fixé des objectifs avec pour résultats attendus de former environ 10 000 jeunes chaque année à partir de 2015 et d'aider à insérer au moins 1000 jeunes formés chaque année sur le plan professionnel (AFOP, 2012). Cependant, nous avons observé que les objectifs fixés et les résultats attendus par le programme AFOP n'ont pas été réellement atteints. Nous nous sommes dit, s'il se présente un tel déséquilibre entre les résultats attendus et ceux effectifs. Cela voudrait dire qu'il y a un ou deux boulons qui manqueraient ou qui sont défectueux, ce qui empêcherait le train d'arriver à bon port. Nous nous sommes proposés d'essayer de localiser ces boulons manquants ou en dysfonction, de les mettre en exergue et essayer de proposer des suggestions pour améliorer le dispositif de formation et d'accompagnement à l'insertion d'AFOP. De manière pragmatique, qu'est ce qui a pu être la cause de cet écart entre les résultats attendus et les résultats existants réellement sur le terrain ? Y aurait-il une inadéquation entre le dispositif de formation et le contexte professionnel du territoire ? C'est ainsi que nous nous sommes proposé le thème : **Evaluation de l'efficacité du programme d'appui à la formation professionnelle (AFOP) dans le domaine agropastoral et insertion professionnelle des diplômes de quelques écoles.**

Cette évaluation consistera à vérifier le niveau d'atteinte des objectifs et des résultats attendus en terme de taux de réussite au cours et en fin de formation des apprenants et d'insertion professionnel des diplômés des écoles accompagnées par le programme AfOP.

3.2. QUESTIONS DE RECHERCHE

La question de recherche représente ici le point d'orientation et de cadrage de notre travail de recherche. C'est le questionnement du problème. C'est le fil conducteur même d'une recherche comme l'a dit Madeleine Gravich (2001). Dans notre document nous aurons deux types de questions de recherche.

3.2.1. Question principale de recherche

Dans quelle mesure le dispositif de formation mis en place par le programme AFOP favorise-t-il l'insertion professionnelle des diplômés ? Plus spécifiquement, nous avons :

3.2.2. Questions secondaires

QS1 : Comment les programmes de formation sont-ils déterminants pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

QS2 : Dans quelle mesure le suivi et l'encadrement post formation des diplômés favorisent t'ils leur insertion socioprofessionnelle ?

QS3 : En quoi l'approche de formation par alternance favorise-t-elle l'insertion professionnelle des diplômés ?

Pour trouver des réponses à nos questions de recherche, nous avons enquêtés sur les produits d'AFOP phase 2 issus de quelques écoles accompagnées par ledit AFOP.

3.3. HYPOTHESE DE RECHERCHE

Pour O. Aktouf (1987 :58), l'hypothèse est : « en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver. C'est la formulation pro-forma de la conclusion que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontrer méthodiquement et systématiquement ». Une hypothèse se présente ainsi comme une réponse anticipée et provisoire à la question de recherche avant d'être soumise au contrôle à travers notre travail de recherche. Pour notre travail, on distingue une hypothèse Générale et des hypothèses spécifiques de recherche.

3.3.1. Hypothèse Générale de recherche

L'hypothèse générale est formulée pour répondre provisoirement à la question principale de recherche. Ainsi nous dirons :

Le dispositif de formation du Programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux au Cameroun.

3.3.2. Hypothèses spécifiques de recherche

Les hypothèses spécifiques quant à elles tentent de donner des réponses aux questions secondaires. Nous avons de ce fait :

HS1 : Les programmes de formations sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés.

HS2 : Le suivi post formation des formés favorise leur insertion socio professionnelle.

HS3 : L'approche de formation par alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.

3.4. OBJECTIFS DE RECHERCHE

C'est dans le but d'améliorer l'efficacité externe des diplômés présentés par le programme AFOP que notre recherche a lieu d'être. Il est important de rappeler ici que dans le cadre de la formation et d'insertion professionnelle, pour le secteur agropastoral au Cameroun, le programme AFOP reste le bras droit du gouvernement. En effet à travers ses activités, AFOP s'investi fortement dans l'employabilité des jeunes formés aidant ainsi le gouvernement à former les jeunes, à réduire le taux de chômage et de plus, la délinquance sous toutes ses formes. D'où il se trouve important d'évaluer son action au niveau social, trouver les éventuelles failles et proposer ensemble des perspectives afin d'accroître son impact sur l'étendue du territoire Camerounais.

3.4.1. Objectif général

De façon générale, il s'agira pour nous d'évaluer l'efficacité externe des diplômés des écoles accompagnées par AFOP afin d'améliorer leur insertion socioprofessionnelle.

3.4.2. Objectifs spécifiques

Plus spécifiquement il s'agira de :

OS1 : Contribuer à l'amélioration du processus insertion socio professionnel des jeunes diplômés.

OS2 : Déterminer si le suivi des diplômés ou des formés favorisent leur insertion socio professionnelle.

OS3 : Repérer la faille dans le dispositif de formation d'AFOP afin de contribuer à l'amélioration de son management.

3.5. INTERETS DE L'ETUDE

Il s'agit pour nous ici de mettre en exergue le bienfondé de notre étude, son importance et à qui est ce que les résultats de cette étude profiteront.

3.5.1. Intérêt scientifique

De prime à bord toute étude scientifique présente un intérêt pour la communauté scientifique. Omar Aktouf affirme (2014) que l'intérêt de la science et des travaux de recherche scientifiques c'est de détecter les insuffisances et problèmes quel que soit leur nature et d'en apporter les clarifications et les réponses afin de faciliter la vie des hommes sur terre. Ainsi, les résultats de notre recherche seront rendus disponibles pour le collège des chercheurs en éducation, au profit du développement de l'amélioration de la conception et l'évaluation des projets éducatifs.

3.5.2. Intérêt pour la communauté éducative

C'est la plus-value que cette étude apporte à la communauté éducative.

Notre étude permet d'intégrer dans la communauté éducative que les formations continues ou non professionnalisant en agropastorales doivent être intégrés et pris en compte dans le système éducatif basée sur le développement d'une nation.

3.5.3. Intérêt socioprofessionnel

Nous devons pouvoir mentionner ici ce que notre étude apporte de plus pour le social et le monde professionnel.

La délinquance et la vagabondage juvénile détruisent la société et est au désavantage de la nation qui est à la quête du développement industriel. L'industrialisation est la résultante de la capacitation, la professionnalisation et de la spécialisation. Les résultats de cette étude nous permettrons de ce fait de mettre en exergue les formations professionnelles, des possibilités d'employabilités des jeunes dans le secteur agricole. Et aussi la nature ayant horreur du vide, les tares qui détournent nos jeunes de la morale peuvent être remédié en les occupants dans l'entrepreneuriat agricole.

3.5.4. Intérêt managérial

Un programme éducatif favorise la qualité dans la formation et l'effectivité pour l'emploi.

Les résultats de notre étude devraient servir d'éclaireur au Programme AFOP pour l'amélioration managériale afin de mieux atteindre les objectifs visés. Ils pourront guider également dans le management des projets éducatifs en général.

3.6. DELIMITATION DE L'ETUDE

Il s'agit ici de circonscrire, définir et de tracer de façon littérale la zone d'étude. Comme l'ont déclaré Fonkeng, Chaffi et Bomba (2014) « Un travail de recherche ne doit pas aller dans tous les sens ». Nous définissons le champ d'action aussi bien sur le plan spatial, temporel, et thématique. Cette délimitation nous permet de justifier le contextualisation, le choix, l'intérêt du sujet et rend notre étude fiable te valide.

3.6.1. Délimitation spatio-temporelle

Il s'agit ici de délimiter la zone géographique et les cuvées concernées par l'étude.

De ce fait, notre étude a été orientée vers les écoles de formation en agriculture accompagnées par le Programme AFOP dans les zones centrale et méridionale définies par ledit programme. Soient quatre écoles piquées au hasard dans les régions du Centre, du Sud et de l'Est du pays ainsi que les enseignants et responsables du programme pour les cuvées de 2012 à 2016.

3.6.2. Délimitation thématique

Le domaine concerné par notre étude scientifique est celui des sciences de l'éducation en management de l'éducation et précisément la conception et l'évaluation des projets éducatifs. Notre étude se situe dans le sillage de la formation professionnelle pour les filières agropastorales et l'emploi des jeunes diplômés, portés par un programme précis dans la filière de l'éducation.

Tableau 1: TABLEAU SYNOPTIQUE DES HYPOTHESES, DES VARIABLES, DES INDICATEURS ET DES MODALITES

Sujet de mémoire	**Objectif général**	**Objectifs spécifique**	**Hypothèse Générale**	**Hypothèses Spécifiques**	**Variables**	**modalités**	**indicateurs**	**Instruments de collecte des données**
Evaluation de l'efficacité du programme d'appui à la formation professionnelle (AFOP) dans le domaine agropastoral et insertion professionnelle des diplômés de quelques écoles.	Evaluer l'efficacité externe des diplômés du programme AFOP afin d'améliorer leur insertion socioprofessionnelle.	Repérer la faille dans le dispositif de formation d'AFOP afin de contribuer à l'amélioration d son management.	Le dispositif de formation du programme AFOP favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Cameroun.	1) les programmes de formations sont déterminants pour l'insertion professionnelle des jeunes.	Variable indépendante : Dispositif de formation	programmes de formation	- Durée de la formation - Contenus des cours - Conception des programmes	Questionnaires Documentation dans des bibliothèques physiques et électronique
		Déterminer si le suivi des diplômés post formation favorise leur insertion professionnelle.		2) Le suivi des formés favorise leur insertion socio professionnelle		Approche de la formation en alternance	- Type de stage - Synergie école-entreprise - Durée de stage	
						Système de suivi post formation	- Outils de suivi - Bases de données	
		Contribuer à l'amélioration du processus d'insertion socio professionnelle des jeunes diplômés.		3) L'approche formation en alternance favorise l'insertion socio professionnelle des jeunes formés.	Variable Dépendante : Emploi, Insertion professionnelle.	Emploi, insertion professionnelle	Taux de jeunes formés, taux jeunes employés, taux de jeunes insérés sur le plan professionnels, taux de création d'emplois	

PARTIE II : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE

CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

La méthodologie est l'ensemble des règles et démarches adoptées par le chercheur au cours de son travail de recherche afin de parvenir à un ou plusieurs résultats. La méthodologie constitue ainsi l'épine dorsale de toute recherche en science sociale visant à produire des connaissances à observer ou expliquer des phénomènes sociaux. Selon Kalika, Mouricou et Garreau (2021), ce chapitre a pour objectif de décrire et de justifier les procédures mises en œuvre pour collecter puis analyser les données qui permettront de répondre à notre problématique.

Il sera question ici pour nous de présenter le type de recherche, la démarche de notre recherche (collecte des données), le site de l'étude, la population de l'étude, l'échantillonnage, l'instrument, les outils et la technique de collecte des données, méthodes de traitement et d'analyse des données.

4.1. TYPE DE RECHERCHE

Le type d'étude est un concept qui renvoie au procédé utilisé par un chercheur pour exécuter sa recherche sur un problème détecté.

La recherche en science aide à trouver les nœuds d'un problème et proposer des manières de le résoudre. Selon Paul N'DA (2015), c'est un processus, une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, des problèmes à résoudre et obtenir des réponses précises à partir d'investigations. Pour le même auteur, la recherche a pour finalité de découvrir l'inconnu, de traquer la vérité cachée afin de faire sortir quelques évidences. La recherche nous permet de comprendre le pourquoi des choses, et souvent de poser des explications sur les questionnements.

4.1.1. Démarche de l'étude

La démarche que nous avons choisie est hypothético-déductive, car nos questions de recherche pourront avoir des réponses à travers les données que nous allons collecter lors de nos descentes de terrain et que nous aurons à analyser et interpréter.

4.1.2. Méthode de recherche

En science, il existe trois méthodes de recherches qui sont : la recherche quantitative ; la méthode mixte et la recherche qualitative. La méthode qualitative est celle que nous avons retenue pour notre étude. Cette méthode nous permettra de comprendre, produire un sens au dispositif de formation du programme AFOP et d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

4.2. PRÉSENTATION DU SITE DE L'ÉTUDE

Selon Fonkeng, Chaffi et Bomba (2014, 83), le site de l'étude représente le lieu géographique et socioculturel sur lequel est installée la population qui fait l'objet de l'étude.

Nous avons mené notre étude sur quatre écoles et centres de formation en agriculture au Cameroun (le CRA, l'ETA, l'EPAB et l'EFA). Celles-ci sont situées dans les zones de forêt équatoriale a saison de pluie bimodale et dont la population est essentiellement agricole.

Des informations sur les sites d'étude sont regroupées dans le tableau ci-dessous

Tableau 2:récapitulatif des sites d'études

Nom de la structure	**Région**	**Département**	**Localité**	**Date de création**
CRA d'Ebolawa	Sud	LA MVILA	Ebolowa/Quartier pascalet	1981
EPAB	Centre	Mefou et Akono	Binguela	1962 et AFOP s'y greffe en 2015
ETA d'Abong-Mbang	Est	Haut-Nyong	ABONG-Mbang/ Apres carrefour chez le ministre	1962
EFA de Mararaba	Est	Lom et Djérem	Betaré-Oya/ Canton Yayoué	Novembre 2018

Source :

4.3. POPULATION D'ÉTUDE

La population désigne l'ensemble des unités parmi lesquels l'échantillon est prélevé. En sciences sociales, une population est considérée comme un ensemble des sujets pouvant faire l'objet d'une recherche. Il est connu que pour mener une étude en science sociale, il faut une population de référence. Cette population de référence en recherche scientifique est appelée population d'étude. Tsafack en 2004 défini la population d'étude comme : « un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations. »

4.3.1. Population mère

- La population mère désigne une liste exhaustive des unités statistiques susceptibles d'être étudiées. Selon Ondoua-Biwolé (2004), la population mère renvoi au groupe d'individus, d'évènements ou de choses intéressantes, que le chercheur souhaite étudier. Notre population mère est constituée de l'ensemble des diplômés des écoles et centres de formation pratiques d'agriculture, accompagnées par le programme AFOP, et leurs responsables administratifs et enseignants.

Le choix de cette population est considérable, il nous permet de faire une lecture touchant tous les acteurs et actants de la mise en œuvre et les activités du Programme AFOP au Cameroun.

4.3.2. Population cible

Selon Tsafack (2001, p3) « la population cible englobe des individus répondants aux critères généraux de l'étude. Ce sont ceux chez qui il s'applique en principe la proposition de recherche. C'est la population pour laquelle nous avons besoin de l'information. C'est ainsi l'ensemble de la population sur laquelle les résultats d'une recherche peuvent être appliqués.

Dans le cadre de notre étude, notre population cible regroupe les jeunes post-primaire formés dans les centres de formation et les jeunes issus de l'enseignement secondaire et plus.

Dans le cadre de notre travail, notre population cible est représentée par l'ensemble des diplômés de la phase 2 du Programme AFOP dans les écoles et centre de formations ETA Abong-Mbang, CRA Ebolowa, EPAB Binguela, EFA de Mararaba de la zone centrale et méridionale avec leurs responsables administratifs et ou enseignants.4.3.3. **Population accessible**

La population accessible représente l'ensemble vaste ou une partie de la population cible qui est à la portée, disponible au chercheur et sur laquelle il réalise ses investigations. Elle est généralement de petite taille. Notre population accessible est constituée tout d'abord des responsables administratifs en poste dans les structures de formations accompagnées par AFOP et les diplômés ayant un emploi ou non, sur le territoire national ou non et qui sont encore de ce monde.

4.4. L'ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillonnage représente un procédé qui permet de définir l'échantillon d'une étude. Plus précisément il s'agit de faire une sélection allant vers la population cible pour l'administration de notre questionnaire et tirer des informations. L'échantillonnage a pour

objectif de produire un échantillon représentatif de la population, celle-ci qui produit aussi fidèlement que possible, les principales caractéristiques de la population étudiée. Nous pouvons dire que c'est une méthode qui est utilisée par le chercheur pour procéder spécifiquement au choix de l'échantillon de son étude.

Pour notre étude, nous avons opter pour un échantillonnage probabiliste car chaque échantillon a une chance d'être choisit et que cette chance peut être connue (quantifiée). Ce type d'échantillonnage repose sur le principe de randomisation ou de chance, avec des probabilités mathématiques.

4.4.1. L'échantillon

L'échantillon peut être désigné comme un ensemble d'une représentation non exhaustive d'une population ou même d'un ensemble statistique qui sert de base pour une enquête.

Aktouf (Id, 1982, p.72) défini l'échantillon comme « une petite quantité d'un produit destiné à en faire connaitre les qualités d'un ensemble. »

Il représente enfin le nombre de participants à l'étude. Pour notre étude, notre échantillon est constitué de vingt-trois (23) responsables administratifs et de cent-cinquante-cinq (155) diplômés de ces écoles et centres de formations accompagnées par le programme AFOP phase 2 des zones sus-délimitées. Nous les avons choisis pour avoir une représentation de tous les types d'offres de formation de ces structures de formation sélectionnées et aussi pour pouvoir toucher tous les niveaux de formation et d'insertion professionnelle ou d'emploi des jeunes du secteur de l'Agronomie et de l'halieutique.

4.4.2. Technique d'échantillonnage

La technique d'échantillonnage consiste en un moyen pratique spécifique qui permet de choisir la population accessible.

Firdion J-M. (2009) décrit deux catégories d'échantillonnage : l'un probabiliste et l'autre non probabiliste.

Dans la technique probabiliste, toute la probabilité de choix et de représentation de chaque membre de la population accessible (cible) est connue.

Tandis que dans la technique non probabiliste, chaque membre de la population accessible (cible) n'a pas forcement la chance d'appartenir ou d'être inclus dans l'échantillon. Donc les probabilités ne sont pas connues.

Dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour la technique non probabiliste.

Vu les indisponibilités fort probables des populations cibles et leurs dispersions sur l'étendue du territoire national, les possibilités de contact des échantillons, nous nous sommes orientés vers l'échantillonnage par boule de neige. Par cette technique, l'échantillon se construit progressivement sur proposition des individus sondés. Ici le répondant conduit à un autre et ainsi de suite, donc c'est de bouche à oreille.

4.5. MÉTHODES ET INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES : LE QUESTIONNAIRE

Les éléments structurant notre mémoire et les données utilisés dans notre travail ont fait l'objet de recherche et de collecte selon des méthodes dont la recherche documentaire, électronique et enfin, l'investigation sur le terrain.

Lors de la descente de terrain il existe plusieurs types d'instruments de collecte des données dont le questionnaire, le guide d'entretien, l'interview, le focus groupe etc… en fonction du type de recherche est plus ou moins adapté un type d'instrument de collecte des données. Un instrument de collecte des données permet de collecter les données à analyser pour une étude donnée. Notons que la fiabilité des données est conséquente de la qualité de l'instrument de collecte des données conçu et monté par le chercheur. Cependant le plus adapté pour notre étude quantitative est le questionnaire. Ainsi pour notre travail, nous avons opté pour le questionnaire afin de collecter le maximum d'informations.

4.5.1. Justification du choix du questionnaire

Nous pouvons dire que le questionnaire est un document d'enquête constitué de nombreuses questions montées de façons cohérentes et stratégique. Selon Dre nour el houda laraoui, (2020). Le questionnaire est un document comportant un ensemble de questions s'appuyant sur des règles précises de préparation et de formulation.

Pour Ghiglione et Matalon (1985, P.98) le questionnaire est : « un instrument standardisé à la fois dans le texte des questions et dans leur ordre. Toujours pour assurer la comparabilité des réponses de tous les sujets, il est absolument indispensable que chaque question soit posée à chaque sujet de la même manière sans adaptation ni exploitation

complémentaire laissées à l'initiative de l'enquêteur. » Angers, (1996). Renchéri en disant que le questionnaire est un instrument qui permet de prélever des réponses de manière systématique et celui-ci vise la vérification des hypothèses. Ainsi pour une recherche quantitative, le questionnaire est l'instrument de collecte de données le plus adapté.

À travers le questionnaire, le chercheur peut capter le comportement, l'évènement parfois non observable. Il permet de tirer le maximum d'informations d'un grand nombre de la population cible. Ceci dans le but de relever les opinions et les informations permettant au chercheur de résoudre le problème posé.

Grawitz cité par Andoulko (2000, P.44) souligne l'importance du questionnaire par des propos qui le présentent comme étant la meilleure forme d'enquête, pour lui c'est le moment privilégié de communication entre l'enquêteur et l'enquêté.

4.5.2. Présentation du questionnaire

Nous avons monté deux questionnaires pour notre recherche. Un adressé aux responsables administratifs et enseignants en poste dans les écoles et centres de formation choisi avec vingt-quatre questions posées ; et un autre adressé aux diplômés des mêmes structures de formation avec vingt-huit questions posées.

Les deux questionnaires administrés à nos échantillons présentent chacun deux parties qui sont :

- Le propos liminaire qui est destiné à renseigner l'enquêté sur notre sujet, notre objectif de travail puis à le rassurer quant à la confidentialité des réponses qu'il apportera et à l'anonymat de leur identité ;
- L'autre réservé aux questions adressées à l'enquêté, constitué de deux groupes de questions dont un pour l'identifiant du répondant par les informations sur le sexe, l'âge, le statut professionnel, le nom de la structure de formation, période de formation période de prise ou durée au poste de fonction niveaux d'études du répondant. Le deuxième groupe est constitué des questions proprement dites qui sont reparties selon les items définis et regroupés sous les différentes variables. Ainsi pour les deux questionnaires. Les différentes questions construites sont fermées c'est-à-dire n'offrent que des possibilités de réponse oui ou non en vue de faciliter la tâche lors du dépouillement vu la densité de l'échantillon.

4.5.3. Technique de collecte des données.

La technique renvoi ici à la méthode utilisée pour administrer les questionnaires aux enquêtés. Un questionnaire peut être administré de plusieurs manières : soient par internet, par procuration, par poste, par téléphone et aussi directement par personne face à face. (Angers ; 1992).

Étant donnée la dispersion d'un groupe de nos échantillons sur toute l'étendue du territoire, (Nous désignons ici les diplômés), nous nous sommes proposés d'introduire nos questionnaires sur internet (un lien internet sur « googleform… » a été créé). Et même nous avons choisi aussi d'utiliser le téléphone et très souvent aussi le face-à-face avec nos répondants.

4.5.4. Administration du questionnaire

Avant le début véritable de notre enquête, nous avons effectué une pré-enquête auprès de cinq diplômés des structures de formations choisies et de deux (02) formateurs disponibles.

La pré-enquête permet de s'assurer que les instruments de collecte des données prévus pour la l'étude répondent aux critères. Et, que les questions posées ne sont pas ambigües ou ne prêtent pas à confusion.

C'est dans le même sillage que Ghigliène et Matalon (1985) déclarent que la pré-enquête est une série de vérifications empirique ayant pour but de s'assurer que le questionnaire est bien applicable et bien applicable et qu'il répond aide à répondre effectivement au problème posé par le chercheur.

Une fois tous ces paramètres vérifiés et mis à jour, le questionnaire final disponible, nous avons débuté l'administration du questionnaire.

4.6. OUTIL DE COLLECTE DES DONNÉES

L'outil de collecte des données renvoi au matériel que nous avons utilisé pour mieux exécuter notre travail de terrain. Pour notre collecte des données, nous avons décidés d'utiliser : un téléphone pour aider les répondants n'ayant pas de téléphone androïde, un bloc note pour un éventuel besoin de prise de note, du papier format sur lequel a été imprimer le questionnaire, le stylo à bille, le crayon à mine, la gomme, pour prendre des notes et remplir les questionnaires imprimés sur du papier format.

4.7. RECHERCHE DOCUMENTAIRE

La recherche documentaire revient à chercher, identifier puis sélectionner des documents issus de sources fiables (une source scientifique prouvée) et utiles pour notre travail de recherche. C'est une étape à réaliser avant de se lancer dans une étude empirique. Celle-ci permet de collecter des données informatives grâce à l'étude des documents sélectionnés. À travers ces documents le chercheur s'instruit, se renseigne sur un sujet donnée (son sujet d'étude). Ces documents peuvent être physiques ou non.

4.7.1. Recherche électronique

C'est la recherche en ligne sur le web. On pourrait dire que c'est la recherche par excellence, car celle-ci permet de se documenter sans aucune limite. À travers ce type de recherche d'informations, nous pouvons avoir des documents difficiles à obtenir en recherche documentaire dans une bibliothèque physique.

De ce fait, nous avons pu consulter entre autre des sites internet tels que : google, wikipédia, mémoire on ligne, cairn info ; persés, google scolar research, www.researchgate.net Etc…

À travers cette recherche électronique, nous avons pu collecter des informations importante et pertinente sur la formation professionnelle, l'éducation, les lois sur la FP, les partenariats et autres. Ces informations, nous ont permis de structurer notre travail tout au long de notre recherche.

4.7.2. Recherche dans les bibliothèques physiques

La recherche documentaire dans la bibliothèque est une recherche des documents physique. Comme documents physique nous avons entre autre les livres, les mémoires, thèses, revues, encyclopédies, articles, manuels, dictionnaires etc…

Pour notre travail, nous avons effectué notre recherche dans la bibliothèque de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE) de l'Université de Yaoundé 1, et les bibliothèques de Afop et au bureau du Chef de Zone (CZ).

De cette recherche nous avons pu avoir des informations sur le programme Afop (son fonctionnement, ses objectifs, sa structuration etc… et les résultats d'étude sur la formation professionnelle et la professionnalisation de la formation.

4.8. MÉTHODES D'ANALYSES ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES COLLECTÉES

La méthode constitue un ensemble de différentes stratégies utilisées par le chercheur pour répondre à ses questions de recherche, tester ses hypothèses et enfin atteindre ses objectifs (Fonkeng et al. 2014, p.94). Le questionnaire nous permet de recueillir des données mais, qui n'ont aucune signification concrète en elle-même. Il nécessite de réaliser une analyse de ces données pour avoir une approche de la compréhension de certains faits. De ce fait, nous avons pensé que pour procéder à l'analyse de nos résultats et la vérification de nos hypothèses de recherche, il fallait faire recours à :

- L'analyse descriptive ;
- L'analyse inférentielle.

Nous avons utilisé le logiciel SPSS23 pour réaliser le traitement et l'analyse des données collectées.

4.8.1. Analyse descriptives.

La statistique descriptive décrit de façon synthétique et parlante des données observées. C'est-à-dire, elle organise, analyse et présente les données de manière significative. Elle décrit une situation et fait ressortir également les tests de fréquence et les pourcentages. Il permet au chercheur de représenter les propriétés d'un ensemble de données. L'analyse descriptive permet de répondre à la question que s'est-il passé ? À travers cette forme d'analyse, le chercheur peut définir certaines caractéristiques des participants, mesurer les tendances au niveau des données et comparer différents groupes de participants.

Dans le cadre de notre analyse, nous avons calculé les fréquences et déterminés dans certains cas les pourcentages pour présenter de manière pragmatique les résultats des données collectées.

- Détermination des fréquences.

La fréquence qui est associé à une valeur représente la proportion d'individus associés à cette valeur. Cette fréquence (fi) se calcule à l'aide de la formule suivante :

$$f_i = \frac{n_i}{X_i}$$

Où : fi = fréquence ; ni = l'effectif d'une valeur (nombre d'individus ayant répondu aux questions ou à la question) ; Xi = effectif total des répondants.

- Détermination des pourcentages.

C'est l'expression en pourcentage des fréquences d'une étude statistique[2]. Ces pourcentages (%) se déterminent par la formule : $p = 100f_i$.

Ici une fois les calculs réalisés, les résultats seront consignés et présentés à travers des diagrammes construits ou dans des tableaux. Les résultats sont ainsi plus visibles, plus captivants et plus expressifs. Des commentaires sont faits à la suite de chaque représentation.

4.8.2. Analyse inférentielle

Les statistiques inférentielles sont souvent utiliser pour tester, vérifier les hypothèses de recherche et permettent de tirer des conclusions sur une situation existentielle qui touche une population et bien sûr à partir d'un échantillon donné. Le choix de cet outil d'analyse se fait en fonction de la nature de l'étude menée. À partir de cet outil il existe une batterie de tests qui permet de déterminer l'existence de liens entre deux variables et tirer une conclusion.

Pour notre étude nous avons fait le choix d'utiliser le test du Chi carré ou Khi deux (X^2). La nature nominale et indépendante de nos variables, le type de recherche qualitative de notre étude ont orienté notre choix du test à appliquer. C'est un test de dépendance ou non. Il s'agit en fait de vérifier s'il existe un lien entre deux variables nominales. Et ainsi de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses formulées pour notre travail de recherche.

Pour chaque hypothèse de recherche, il existe deux hypothèses qui dirait-on sont opposées. Ce sont des hypothèses statistiques rivales comme l'ont déclaré Murray et Spiegel en 1983. L'une est carrément contradictoire, contraire à l'autre. Nous avons donc une hypothèse alternative Ha qui est l'hypothèse émise au préalable par le chercheur. Puis l'hypothèse nulle H0

La vérification des hypothèses par le test du Khi carré obéi à une règle de prise de décision suivant les étapes ci-dessous :

1. La formulation des hypothèses : hypothèses alternatives (Ha) et l'hypothèse nulle (Ho) ;
2. Le seuil de signification a ;
3. Le calcul du Khi2 ;
4. La détermination du degré de liberté (nddl)
5. La formulation du nombre de règle de la prise de décision :

- Si X^2cal est supérieur à X^2lu, Ha est acceptée et H0 rejetée
- Si X^2cal est inférieur à X^2lu alors H0 est accepté et Ha est rejetée

6. La conclusion : on confirme ou on infirme l'hypothèse en précisant qu'il existe un lien fort ou faible entre les deux variables.

4.9. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

De manière générale l'étape de collecte des données peut être souvent truffée de difficultés. Il est aussi vrai que notre collecte des données s'est déroulée avec beaucoup de motivations, d'enthousiasme et de plaisir à côtoyer du monde. Mais tout ceci non pas sans difficultés.

En effet lors de nos descentes dans les différentes structures de formation, nous avons rencontrés quelques difficultés.

Le tout premier obstacle était l'accès aux structures de formation, donc à nos échantillons qui n'était possible qu'après autorisation hiérarchie.

Donc, il était impératif d'obtenir un document officiel présentant l'approbation de la plus haute hiérarchie du programme afin d'avoir accès aux structures de formations sélectionnées et ainsi aux responsables administratifs et diplômés.

Nous avons eu également, les états de superstition, d'appréhensions puis l'incompréhension du sujet et de l'importance de l'étude de la part des diplômés. Certainement dû à leur statut de chômeur ou de sans emploi, de leurs cultures et statuts social qui rendait nombreux d'entre eux difficile à enquêter. C'est au niveau des diplômés que se trouvait le principal frein à notre collecte de données et ainsi à l'avancé de notre travail. Il a fallu user de beaucoup de tact, d'arguments et de patience pour les convaincre de remplir les questionnaires.

CHAPITRE 5 : PRESENTATION, INTERPRETATION, DISCUSSIONS DES RESULTATS ET SUGGESTIONS

Pour cette étude, la collecte des données a été réalisée à l'aide de questionnaires. Les questionnaires ont été administrés aux responsables administratifs et aux diplômés des différentes structures de formations accompagnées par le programme AFOP. Dans ce chapitre sont présentés, les résultats d'analyse des informations collectées puis des suggestions sont formulées après une interprétation et une discussion minutieuse des résultats obtenus à notre descente de terrain.

Il s'agit aussi de vérifier si nos objectifs ont été atteints et si nos questions principales et secondaires ont eu des réponses. Notons qu'une analyse statistique, descriptive a été faite pour chaque groupe d'échantillons soient les diplômés et les responsables administratifs. Puis une analyse inferentielle qui nous a permis de vérifier les hypothèses émises au début de notre travail.

5.1 ANALYSE DESCRIPTIVE : PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DES DIPLÔMÉS DE QUELQUES STRUCTURES DE FORMATION ACCOMPAGNEES PAR LE PROGRAMME AFOP

5.1.1. Description des répondants

- **Genre des répondants**

La répartition de genres s'est faite sur les diplômés de toutes les structures sélectionnées pour notre étude. Ainsi l'analyse montre 32,9% du genre féminin avec 67,1% du genre masculin. Les résultats des données générées sont représentés dans le tableau ci-dessous. Nous avons donc un effectif masculin plus représentatif. Ce déséquilibre statistique très prononcé du genre nous permet de comprendre une tendance de préférence et de disposition de la formation par le genre masculin.

Tableau 3:genre des répondants

		Fréquence		Pourcentage	
	masculin	104		67,1%	
	féminin	51		32,9%	
	Total	155		100%	

Source : Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Tranche d'âge**

D'après les résultats d'analyse de nos données, l'âge des diplômés varie majoritairement entre 31et 45 ans. Pour une meilleure lisibilité, ces tranches d'âges ont été classées dans le tableau ci-dessous. Ce pourrait s'expliquer par le fait que les diplômés ont terminé leurs formations quelques années plutôt. Entre deux et quatre ans, soit la durée de la période de la phase 2 du programme AFOP.

Tableau 4:tranche d'âge

		Fréquence		Pourcentage	
	[15-30]	59		38,1%	
	[31-45]	96		61,9%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Période de formation**

En ce qui concerne la période de formation, tous les diplômés enquêtés ont effectivement reçu leur formation durant la période délimité pour l'étude soit de 2012 à 2017. Période qui est défini par la mise en œuvre de la phase 2 du programme AFOP. Ainsi les données collectées nous montrent une proportion de 100%.

Tableau 5: Période de formation

		Fréquence		Pourcentage	
	[2012-2017]	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Lieu de formation**

L'effectif de l'échantillon auprès de duquel nous avons collecté les données, est répartie presque équitablement entre les quatre écoles de la population cible de notre étude.

Tableau 6: Lieu de formation

		Fréquence		Pourcentage	
	CRA d'EBOLOWA	43		27,7%	
	EPAB de BINGUELA	36		23,2%	
	EFA de MARARABA	37		23,9%	
	ETA ABONG-MBANG	39		25,2%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Statut professionnel actuel**

En ce qui concerne le statut professionnel des diplômés au moment de l'enquête, la figure ci-dessous représente le résultat d'analyse des données collectées sur le terrain. On observe que les diplômés enquêtés et sortis des écoles pratiquant la formation en alternance s'intègrent plus socio professionnellement et sont moins chômeurs. Tandis que ceux issus des écoles ne pratiquant pas la formation en alternance s'intègrent moins et font plus face au chômage.

Nous pouvons conclure ici en disant que les diplômés sortis des structures de formation qui pratiquent la formation en alternance sont moins exposés au chômage.

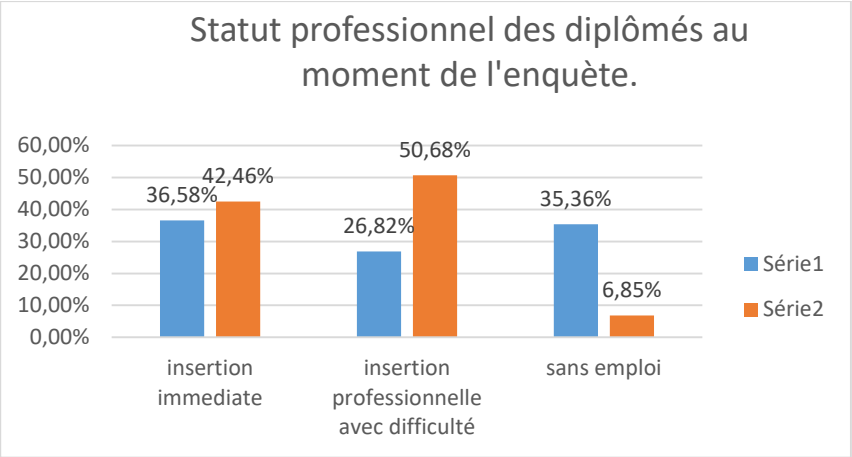


Figure 1: Statut professionnel des diplômés au moment de l'enquête

5.1.2. Analyse descriptive selon les questions de recherche

- **La durée de la formation est-elle suffisante pour assimiler les connaissances?**

Sur la question de la durée de la formation, les avis des apprenants ont été recensés et récapitulés dans le tableau ci-dessous. A la lecture de ce tableau, on constate que 121 diplômés soit 78,1% ont répondu non. Et, 34 soit 21,9% des diplômés ont répondu oui. En conclusion on peut déduire que selon les diplômés la durée de formation n'a pas été suffisante pour s'armer suffisamment des connaissances nécessaires pour les rendre le plus compétent qu'ils soient.

Tableau 7:la durée de la formation est-elle suffisante pour assimiler les connaissances ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	34		21,9%	
	non	121		78,1%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Avez-vous terminé votre formation dans les délais de la durée requise ?**

Le tableau ci-dessous nous présente après analyse que la plus-part des diplômés déclare avoir terminés leurs formations dans les délais prescrits par la structure de formation. Ceci bien évidement malgré toutes les éventuelles difficultés rencontrées au cours de la formation.

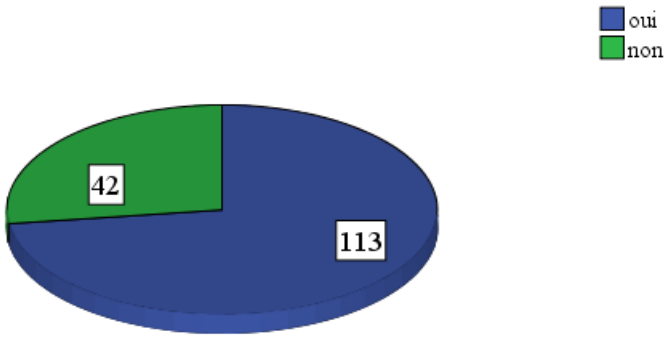
Tableau 8:avez-vous terminés votre formation dans les délais de la durée requise ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	135		87,1%	
	non	20		12,9%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Avez-vous rencontré des difficultés durant votre formation ?**

Les données recensées sur la question de savoir si les enquêtés ont rencontrés des difficultés durant leurs formations montrent les résultats présentés dans la figure ci-dessous. En effet en consultant la figure, il se présente qu'un peu plus des ¾ des étudiants enquêtés ont rencontrés des difficultés durant leurs formations. D'après certains échanges, ces difficultés ont été beaucoup plus d'ordre financier pour régler les frais de scolarité. Et aussi le logement, la ration la santé, et subvenir aux besoins des familles pour ceux qui avaient déjà des familles à charge.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 2:Avez-vous rencontrés des difficultées durant votre formation ?

- **L'environnement était-il favorable pour l'apprentissage ?**

Pour cette question les résultats montrent que 80% des apprenant n'ont pas été trouvés l'environnement des cours favorables pendant leur formation. L'environnement non favorable serait probablement causé par le climat prévalent quelquefois entre les moniteurs (encadrants formateurs, enseignants) et les apprenants.

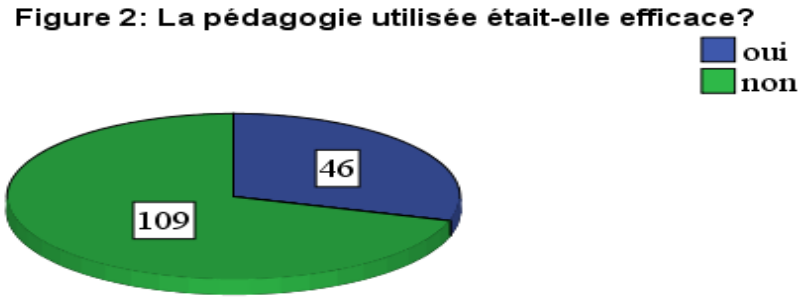
Tableau 9:l'environnement était favorable pour l'apprentissage

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	31		20%	
	non	124		80%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **La pédagogie utilisée était-elle efficace?**

Selon 109 sur 155 diplômés enquêtés, la pédagogie utilisée par ces structures de formation n'était pas efficace.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 3: La pédagogie utilisée était –elle efficace ?

- **Les contenus des cours dispensés étaient-ils qualifiants ?**

Sur la question qui leur a été posée de savoir si les contenus des cours dispensés étaient qualifiants les statistiques des réponses sont récapitulées dans le tableau ci-dessous. Ledit tableau nous présentent que plus de 80% des diplômés pensent que les contenus des cours n'étaient pas assez qualifiants. Les réponses obtenues pourraient nous emmener à nous poser des questions sur les référentiels.

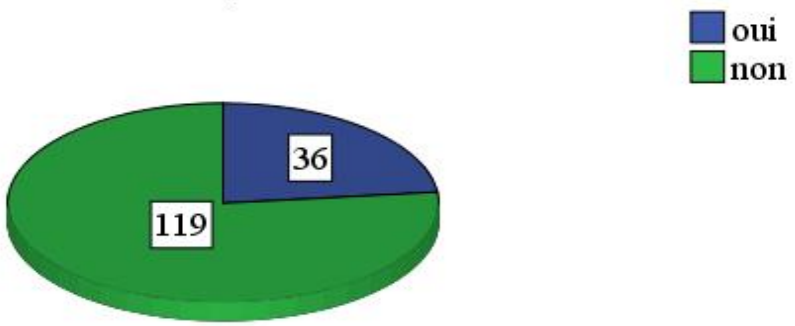
Tableau 10: Les contenus des cours dispensés étaient-ils qualifiants

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	18		11,6%	
	non	137		88,4%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les contenus des cours étaient-ils en adéquation avec le contexte socioprofessionnel territorial ?**

Pour les diplômés des structures accompagnées par le programme AFOP, 119 sur 155 ont répondu non, tandis que 36 seulement sur 155 ont répondu oui à la question de savoir si les contenus des cours étaient en adéquation avec le contexte socioprofessionnel. Ce qui pourrait traduire le taux de chômeur assez visible parmi les diplômés de la phase 2 du programme AFOP enquêtés.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 4: Les contenus des cours étaient – ils en adéquation avec le contexte socio-professionnel territorial ?

- **Les programmes d'enseignement correspondaient-ils aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi ?**

Pour ce qui est de la question sur la correspondance des programmes d'enseignement avec les besoins en main d'œuvre sur le marché de l'emploi, les réponses des diplômés sont majoritairement négatives. Les résultats de l'analyse rapportés dans le tableau ci-dessous montrent la tendance d'une majorité de réponses négatives. Donc les diplômés de la deuxième phase du programme AFOP ont trouvé qu'il n'existait pas à cette période une correspondance véritable entre les programmes d'enseignement et les besoins en compétences sur le marché de l'emploi.

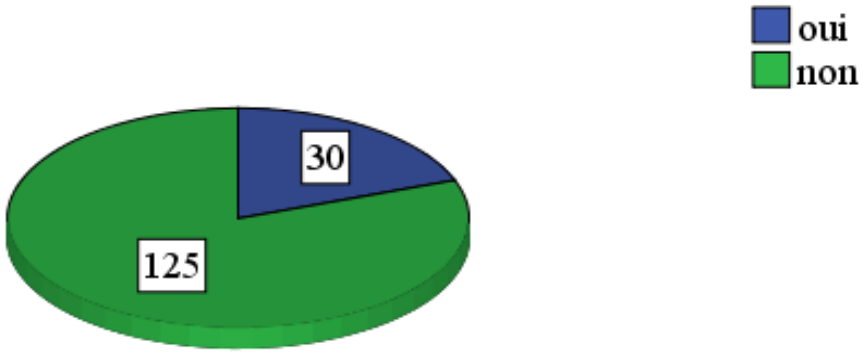
Tableau 11: Les programmes d'enseignement correspondaient-ils aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	30		19,4%	
	non	125		80,6%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Avez-vous bénéficié des services d'un conseil d'orientation du programme AFOP?**

La plus part des diplômés, soit 125 sur 155 repondent ne jamais avoir bénéficié de services d'un conseil d'orientation contre 30 sur 155 qui affirment le contraire. Pendant l'enquete, nombreux sont ceux qui avouent ne pas être au courant de l'existence d'un conseil d'orientation au sein de la structure.
En conclusion les diplômés en majorité affirment n'avoir bénéficié d'aucun service d'un conseil d'orientation après leurs formations.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 5:Avez-vous bénéficié des services d'un conseil d'orientation du programme AFOP

- **Existait-il une adéquation entre les programmes et les contenus des cours?**

Sur la question de savoir s'il existait d'antan une adéquation entre les programmes et les contenus des cours. Les tendances des réponses ont été analysé et les résultats enregistrés dans le tableau ci-dessous. Les informations reçues de ce tableau nous montrent que pour la plus-part des diplômés il n'y avait pas du tout adéquation.

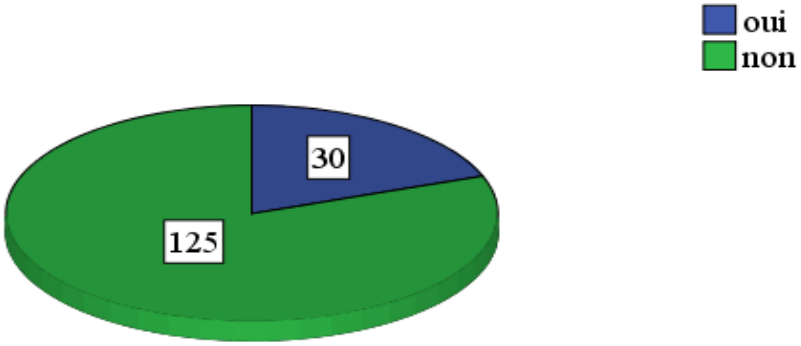
Tableau 12: Existait-il une adéquation entre les programmes et les contenus des cours

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	30		19,4%	
	Non	125		80,6%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Le stage effectué était-il en adéquation avec votre formation ?**

Selon la représentation du diagramme ci-dessous, la répartition des réponses à la question de l'adéquation du stage à la formation montre que la majorité des diplômés répondants ont dit non. Ceci probablement parce que, d'après leurs points de vues ils n'ont pas trouvé que leur stage était vraiment en adéquation avec leur formation, leur spécialisation.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 6: Le stage effectué était – il en adéquation avec votre formation ?

- **Ce stage a-t-il été efficace pour votre formation professionnelle ?**

L'analyse des données collectées sur cette question montre que 80,6% des enquêtés ont répondu non, contre 19,4% qui eux ont répondu par un oui. Donc la majorité ne reconnaît pas l'efficacité des stages qu'ils ont effectués.

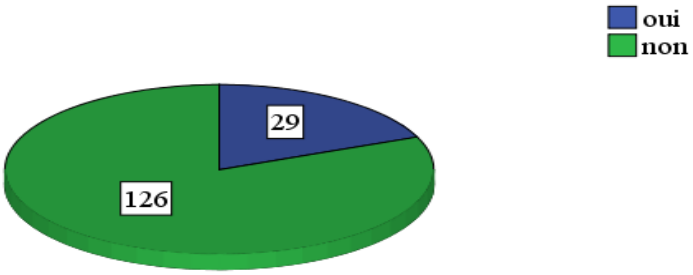
Tableau 13: Ce stage a-t-il été efficace pour votre formation professionnelle

		Fréquence		pourcentage	
	Oui	30		19,4%	
	Non	125		80,6%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Le choix des structures de stage est-il effectué par les étudiants ?**

La figure 6 ci-dessous présente la répartition des réponses à cette question. Et, nous constatons que 126 répondants ont répondu non tandis que 29 seulement ont répondu oui. Ce qui signifie probablement que les choix des structures de stage sont effectués par l'administration.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 7: Le choix des structures de stage est – il effectué par les étudiants ?

- **Le stage se déroule-t-il après la période de cours ?**

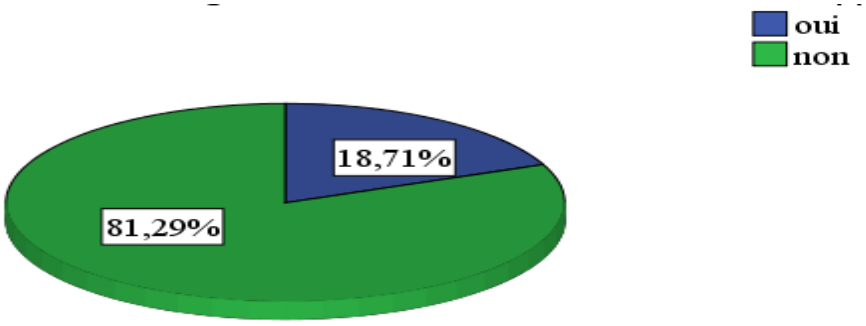
Tableau 14: Le stage se déroule-t-il après la période de formation

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	82		52,9%	
	non	73		47,1%	
	Total	155		100,0%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **L'alternance stage-école est-elle une méthode efficace d'apprentissage ?**

La figure7 ci-contre nous montre qu'environ de 80% des répondants n'ont pas donné de réponse positive à cette question. Notons que parmi les répondants, il y a plus de la moitié qui ne pratiquent pas l'alternance durant leur formation à cause de leur pédagogie qui est tout autre. D'où probablement ce taux très élevé de réponses.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 8:L'alternance stage – école est une méthode efficace d'apprentissage ?

- **La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage ont contribués à votre qualification ?**

Sur cette question, la majorité des réponses des répondants est non soit 80% avec seulement 20% de réponses oui selon les résultats d'analyses des données disponible. Ainsi pour la majorité, la symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage n'ont pas contribués à leur qualification.

Tableau 15 :La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage a contribué à votre qualification ?

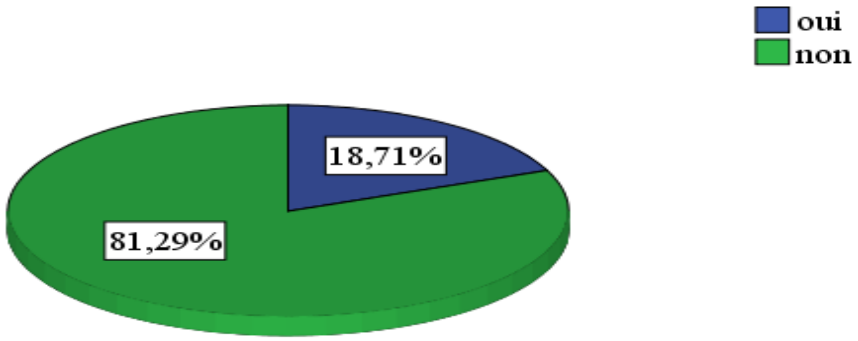
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	31		20%	
	non	124		80%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Le stage était-il rémunéré ?**

À cette question, après analyse, majoritairement à 81.29% des réponses étaient non tandis que 18.71% étaient non.

Nous concluons ainsi que la majorité des diplômés durant leur période de stage n'ont pas reçu de rémunération.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 9: Stage était – il rémunéré ?

- **L'atteinte des objectifs de stage était-elle satisfaisante ?**

Sur la question de savoir si l'atteinte des objectifs de stage était satisfaisante, les résultats enregistrés et présentés dans le tableau 15 nous montrent que 68,4% des répondants ont dit non tandis que 31,6% des répondants ont dit oui.

Nous concluons donc d'après la majorité des réponses que, l'atteinte des objectifs de stages n'était pas satisfaisante.

Tableau 16:L'atteinte des objectifs de stage était-elle satisfaisante ?

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	49		31,6%	
	Non	106		68,4%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **La durée de vos stages était-elle satisfaisante ?**

Concernant la question de la durée de vos stages était-elle satisfaisante, le diagramme (fig10) des résultats d'analyse des données ci-dessous nous montre que 20.65% ont répondu oui et 79.35% ont répondu non. Nous observons donc une majorité de non.
À la vue de ces résultats, nous pouvons conclure que les diplômés au cours de leur formation ont trouvé la durée de leur stage insatisfaisante.

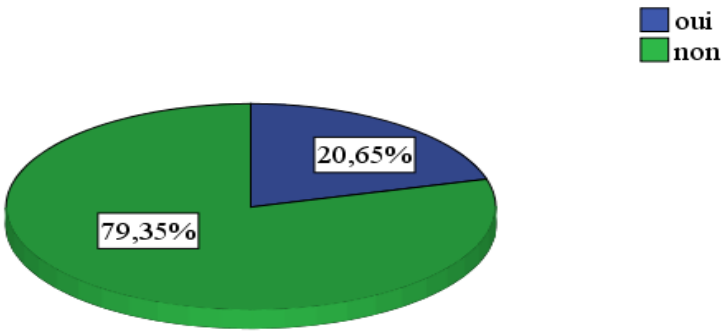


Figure 10: La durée de vos stages était-elle satisfaisante ?

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **La fréquence des stages était-elle satisfaisante ?**

Pour ce qui est de la question des fréquences de stage au cours de la formation, les fréquences et les pourcentages des réponses ont été enregistré dans le tableau 16 ci-dessous.

Tableau 17: La fréquence des stages était-elle satisfaisante ?

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	29		18,7%	
	Non	126		81,3%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

À la lecture de ces données on remarque que la majorité des enquêtés soit 81.3% des effectifs ont répondu non, alors que juste 18.7% ont répondu oui.
Nous pouvons conclure pour la majorité la fréquence des stages était insatisfaisante pour leur performances intrinsèques et extrinsèques.

- **Le nombre de stages effectués pendant la formation était-il suffisant ?**

Sur la question de savoir si le nombre de stages effectués pendant la formation était suffisant, les points de vu ont été enregistrés et dont la répartition est représentée par la figure 11 ci-dessous.

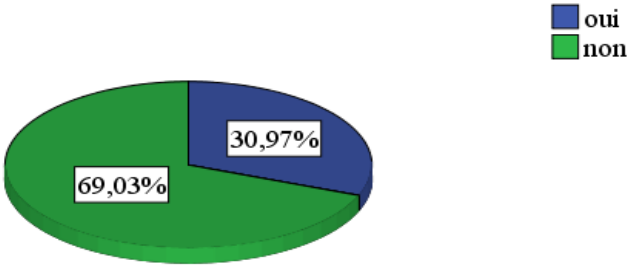


Figure 11: Le nombre de stages effectués pendant la formation était-il suffisant ?

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

En conclusion on peut dire que les diplômés pensent que le nombre de stages qu'ils ont effectué n'étaient pas suffisant pour leur formation.

- **Avez-vous bénéficié d'un suivi post formation ?**

Sur la question qui a été posée aux diplômés (anciens apprenants) de savoir s'ils ont bénéficié d'un suivi post formation. Les données ont été enregistrées et compilés dans le tableau ci-dessous. Les données du tableau nous renseignent que plus de diplômés soit 79.4% ont

répondu n'avoir pas bénéficié d'un suivi post formation avec 20.6% qui par contre disent avoir en avoir bénéficié.

En conclusion nous pouvons dire que la plus-part des diplômés n'ont bénéficié d'aucun suivi post formation.

Tableau 18: Avez-vous bénéficié d'un suivi post formation ?

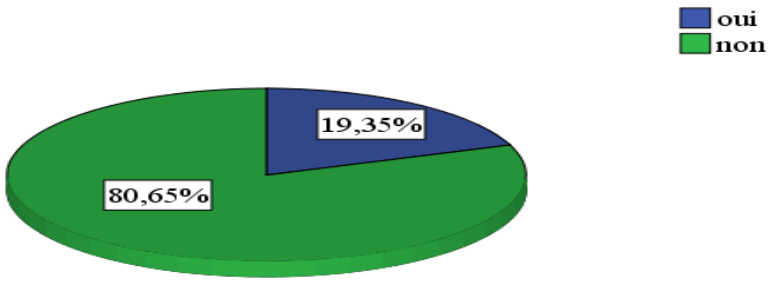
		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	32		20,6%	
	Non	123		79,4%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Avez-vous entendu parler d'un conseiller d'orientation post formation au sein de votre programme de formation ?**

Pour ce qui concerne le conseiller d'orientation post formation au sein du programme 19.35% affirme en avoir entendu parlé tandis que 80.65% affirment n'en avoir jamais entendu parlé. Ces résultats sont présentés dans la figure 12 ci-contre.

Ceci nous amène à conclure que soit les diplômés ne sont pas informés de l'existence d'un conseil d'orientation, soit il n'en existe pas du tout dans les structures de formation considérées si non dans toutes les structures.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 12:Avez-vous entendu parler d'un conseiller d'orientation post formation au sein de votre programme de formation ?

- **Existe-t-il une base de données statistique du suivi post formation des étudiants ?**

Sur la question de savoir s'il existait une base de données statistiques de suivi post formation, les données sont représentées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 19: Existe-t-il une base de données statistique du suivi post formation des étudiants ?

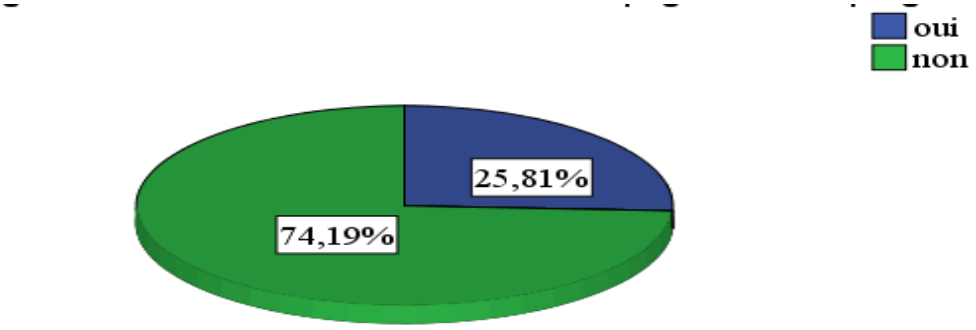
		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	49		31,6%	
	Non	106		68,4%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

À la lecture des informations contenues dans le tableau 19, on comprend que la plupart des diplômés soit 68.4% au total ont répondu en infirmant pour leur part l'existence d'une base de données statistiques du suivi post formation contre 31.6% qui ont répondu oui. En définitive on peut dire que la plus-part des diplômés (anciens apprenants) n'était pas au courant de l'existence d'une quelconque base des données statistiques du suivi post formation.

- **Avez-vous bénéficié d'un accompagnement du programme AFOP?**

Sur la question qui leur a été posée de savoir si un diplômé aurait bénéficié d'un accompagnement quelconque du programme AFOP, les statistiques des réponses sont les suivantes :



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 13:Avez-vous bénéficié d'un accompagnement du programme AFOP ?

Les données des réponses des employés montrent que sur les 155 enquêtés 25.81% seulement ont bénéficié d'un accompagnement AFOP, contre 74.19% qui n'en ont pas bénéficié.

On peut donc conclure que les diplômés du programme AFOP n'ont pas tous bénéficié d'un accompagnement du programme AFOP.

- **Y a-t-il des critères de sélection pour bénéficier d'un accompagnement d'AFOP ?**

Sur la question concernant les critères de sélection pour bénéficier d'un accompagnement AFOP, qui leur a été posé les données des réponses des diplômés sont dans le tableau ci-dessous.

Tableau 20:Y a-t-il des critères de sélection pour bénéficier d'un accompagnement d'AFOP ?

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	41		26,5%	
	Non	114		73,5%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Selon les statistiques suivantes on remarque que le plus grand nombre soit 114 diplômés pour 73.5% ont plutôt répondu non. Et 26.5% pour 41 diplômés quant à eux ont répondu oui.

On peut donc déduire que les diplômés interrogés sur cette question ne reconnaissent pas être au courant de l'existence de critères de sélection pour bénéficier d'un accompagnement AFOP.

- **Après votre formation, avez-vous réussi à vous insérer facilement dans le milieu de l'emploi ?**

De la question après votre formation avez-vous réussi à vous intégrer facilement dans le milieu de l'emploi ? Lorsque l'on consulte les informations émises par la figure 14, on constate que seulement 62 affirment avoir réussi à s'insérer facilement dans le milieu de l'emploi. Ceci contre 94 de diplômés qui eux affirment ne s'être pas insérer facilement sur le plan professionnel.

À la vue de cette figure, nous pouvons conclure que la plus-part n'a pas réussi à s'intégrer dans le milieu de l'emploi.

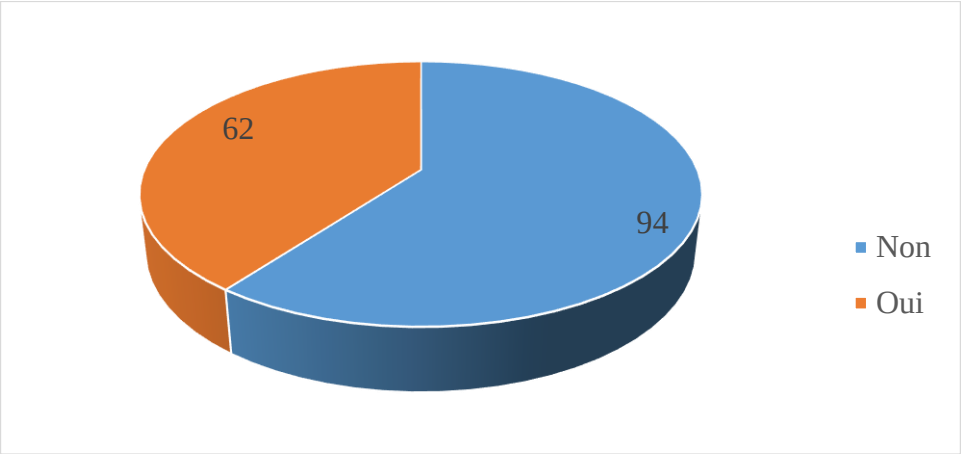


Figure 14: Après votre formation avez-vous réussi à vous insérer facilement dans le milieu de l'emploi ?

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Avez-vous eu un emploi dans votre domaine de formation ?**

Par rapport à la question de savoir si le diplômé a trouvé un emploi dans son domaine de formation, les statistiques des réponses sont regroupées dans le tableau 21 ci-contre.

Tableau 21: Avez-vous eu un emploi dans votre domaine de formation ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	19		12,3%	
	non	136		87,7%	
	Total	155		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

À l'observation des données du tableau on remarque que la majorité des diplômés n'ont pas eu directement un emploi dans leur domaine de formation il s'agit de 87,7% des enquêtés. Alors que la minorité 12,3% a répondu oui.

En conclusion les diplômés d'AFOP 2 n'ont pas directement trouvé un emploi dans leur domaine de compétence (domaine de formation).

- **Avez-vous fait une formation complémentaire avant d'avoir un emploi stable?**

Concernant la question de savoir si le diplômé ou l'enquêté a fait une formation complémentaire pour avoir un emploi stable, les résultats sont représentés dans la figure15 ci-dessous :

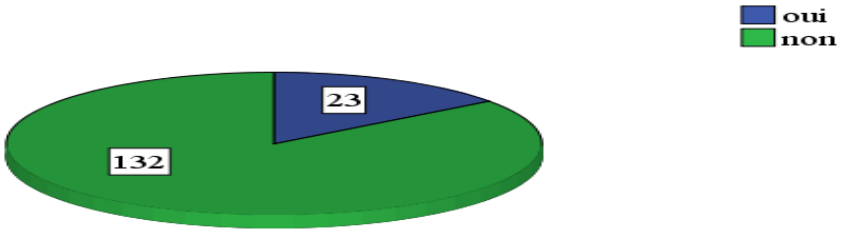


Figure 15:Avez-vous fait une formation complémentaire avant d'avoir un emploi stable

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Quand on scrute les informations transmises par cette figure, on observe que le nombre d'enquêté ayant répondu par un non à la question est très supérieure aux réponses non collectées, soient respectivement 132 et 23.

On peut donc conclure que quelques diplômés ont dû faire une formation complémentaire pour avoir un emploi stable.

- **Les qualifications que délivrent les structures encadrées par AFOP sont-elles en adéquation avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi ?**

Tableau 22: Les qualifications que délivrent les structures encadrées par AFOP sont-elles en adéquation avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi ?

		Fréquence			Pourcentage	
	oui	29			18,7%	
	non	126			81,3%	
	Total	155			100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

En ce qui concerne cette question adressée aux diplômés d'AFOP2, l'observation des données du tableau 22 ci-dessus, on remarque que la majorité des réponses des enquêtés est non soit à 81,3% tandis que le reste des réponses oui a été enregistré à 18,7% seulement. Les réponses par la négation seraient motivées par le fait que nombreux sont ceux qui n'ont pas eu d'emploi directement après la formation, qui ont dû refaire une autre formation pour avoir un emploi stable.

Ainsi nous concluons que nombreux sont ceux qui pensent que les qualifications que délivrent les structures de formation encadrée par AFOP ne sont pas en adéquation avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi.

5.2. ANALYSE DESCRIPTIVE : PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DES STRUCTURES DE FORMATION ACCOMPAGNEES PAR LE PROGRAMME AFOP

5.2.1. Description des répondants

- **Genre des répondants**

L'échantillon étudié s'est fait sur des hommes et des femmes. Les résultats d'analyses générés sont représentés sur la figure ci-dessous

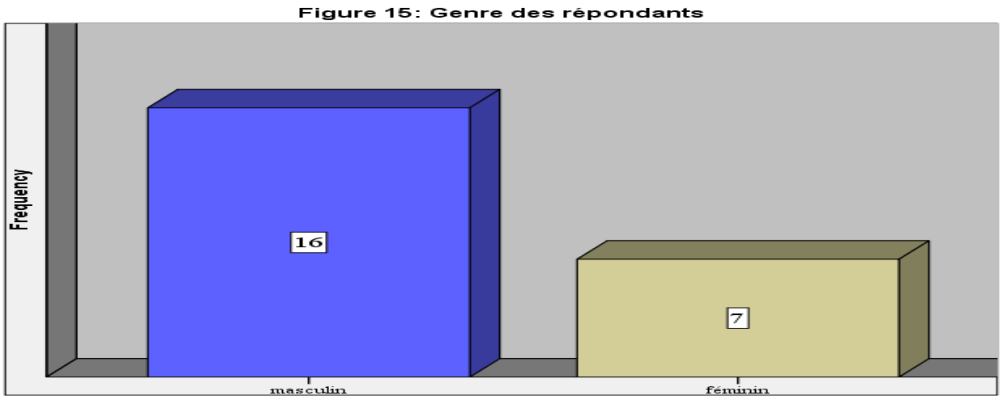


Figure 16: Genre des répondants

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Selon les données de la figure, les responsables administratifs enquêtés sont au nombre de 23. Les hommes sont plus nombreux soient 16 hommes et représentent un peu plus du double de l'effectif des femmes qui sont au nombre de 7.

En conclusion nous dirons que le genre masculin est l'effectif le plus représentatif du personnel administratif dans les structures de formation accompagnées par le programme AFOP.

- **Tranche d'âge**

Lorsque l'on observe la figure 17 ci-dessous, l'on fait le constat que la tranche d'âge des responsables administratifs en service dans les structures de formation encadrées par AFOP vari en majorité de 31-45 ans soit 18 sur 23. Tandis que seulement 5 enquêtés sont dans la tranche 46-60 ans. L'on peut conclure que le staff des responsables est relativement jeune et bien lucide dans l'exécution de leurs taches.

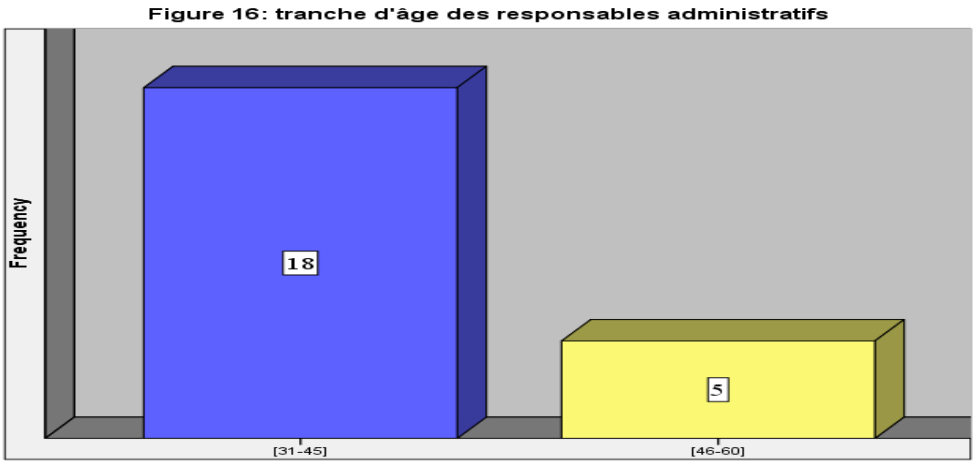


Figure 17: Tranche d'âge

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Poste occupé**

La figure 18 fait apparaitre une multitude de postes occupés par les personnes enquêtées. Nous pouvons dire ici que tous les postes sont représentés dans les structure de formation d'AFOP

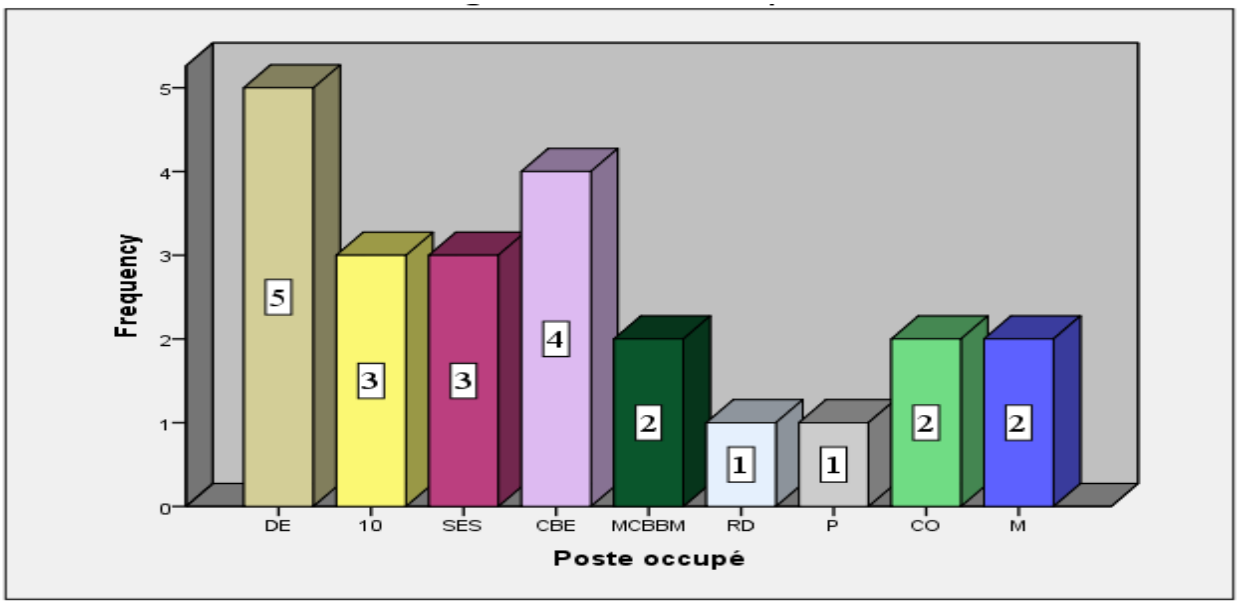


Figure 18: Poste occupé

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Période de prise de fonction**

La figure 19 représentant la période de prise de fonction présente une divergence de date de prise de fonction et en majorité récente particulièrement après la période de la phase 2 du

programme AFOP ce qui pourrait avoir une influence sur la tendance des réponses aux questions suivantes.

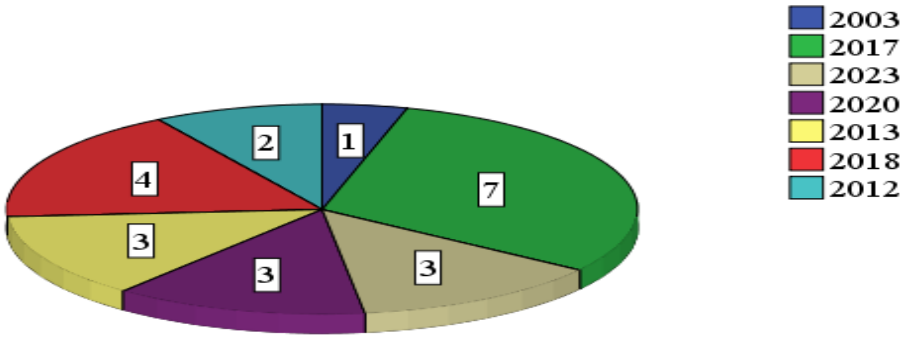
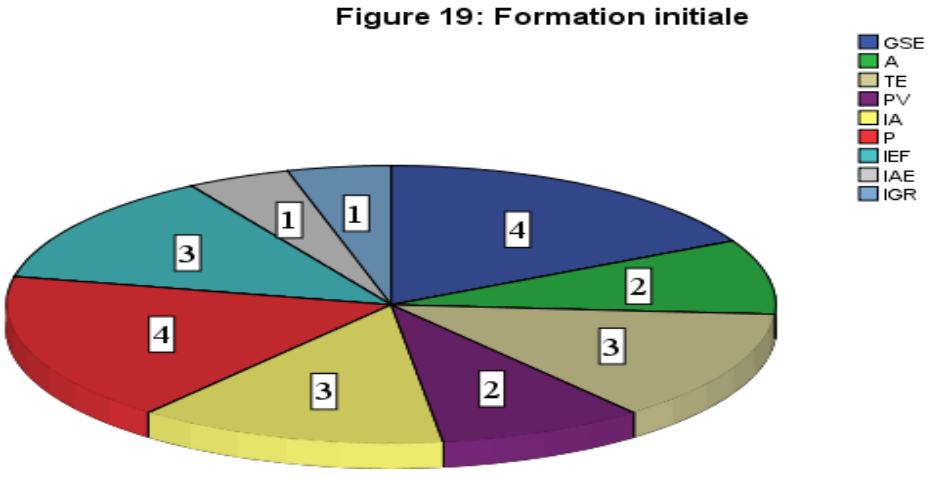


Figure 19: Période de prise de fonction

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Formation initiale**

La figure 20 ci-dessous présente une variété de formation initiale et qui laisse voir que la majorité des enquêtés sont agronome de formation avec quelques autres non agronomes et qui certainement ont des rôles important dans l'accomplissement de la formation des apprenants.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 20: Formation initiale

- **Diplôme le plus élevé**

Après la formation initiale des responsables administratifs, leurs diplômes les plus élevés ont été recensés et nous observons une majorité de master avec des BTS et Baccalauréat en nombre égal. Ce qui pourrait favoriser une meilleure compréhension des questions pour des réponses plus réelle et plus professionnelles et qui pourrait nous aider à atteindre notre objectif.

Tableau 23: Diplôme le plus élevé

		Fréquence		Pourcentage	
	Master	17		73,9%	
	BTS	3		13%	
	BAC	3		13%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

4.2.1. Analyse descriptive des questions de recherche

- **La durée de la formation était-elle suffisante pour qualifier les apprenants ?**

Sur la question de savoir si les apprenants ont terminé leur formation dans les délais de la durée requise l'analyse des données présente que 16 responsables ont confirmé que la durée de formation était suffisante pour qualifier les apprenants. Cependant 7 sur 23 pensent que cette durée n'était pas du tout suffisante.

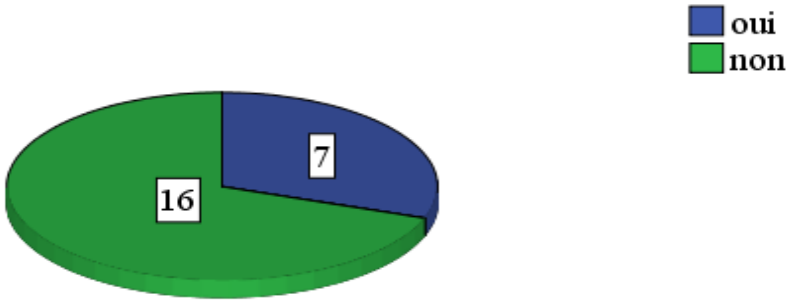
Tableau 24: La durée de la formation était-elle suffisante pour qualifier les apprenants

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	7		30,5%	
	non	16		69,5%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les apprenants ont-ils tous terminé leurs formations dans les délais de la durée requise ?**

La figure 21 montre après analyse que 7 des responsables administratifs ont confirmé que les apprenants ont terminé leurs formations dans les délais de durée requise tandis que 16 ont répondus par la négative.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Certains apprenants ont-ils rencontré des difficultés dans leurs formations ?**

Concernant la question de savoir si des apprenants ont rencontré des difficultés durant leurs formations les réponses ont été analysé et enregistré dans le tableau 25 ci-dessous. Nous observons que 91,3% des responsables ont répondu par oui, c'est-à-dire que beaucoup d'apprenants rencontrent des difficultés durant leurs formations. Tandis que seulement 8,7% des réponses sont négatives c'est à dire que pour eux aucun apprenant n'a rencontré de difficultés. Nous retenons ici que les apprenants ont rencontré beaucoup de difficultés pendant

Figure 21: Les apprenants ont-ils tous terminé leurs formations dans les délais de la durée requise ?

leurs formations. Ce qui avait probablement influencé le cursus de la formation de l'apprenant.

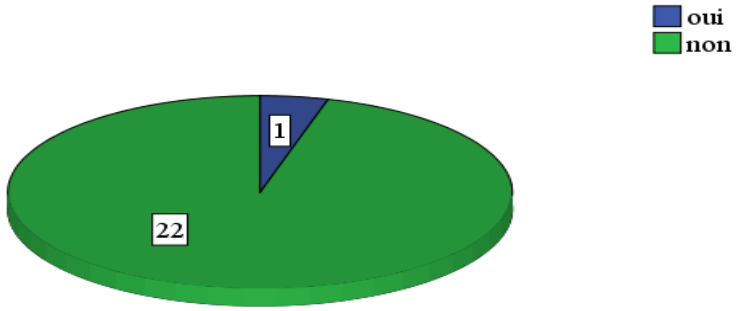
Tableau 25: Certains apprenants ont-ils rencontré des difficultés dans leurs formations ?

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	21		91,3%	
	Non	2		8,7%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Tout l'effectif d'apprenants recruté est-il parvenu en fin de formation ?**

Sur la question de savoir si tout l'effectif est parvenu en fin de formation, la figure 22 ci-dessous nous montre une seule réponse oui, et la presque totalité des enquêtés a répondu par non pour dire que tout l'effectif d'apprenants n'est pas parvenu en fin de formation. Nous concluons donc que tous les apprenants n'arrivent pas toujours à la fin du cycle de formation ce qui serait probablement dû aux multiples difficultés que les uns et les autres rencontrent au cours de leurs formations.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 22: Tout l'effectif d'apprenants recruté est-il parvenu en fin de formation ?

- **La pédagogie utilisée était-elle celle prescrite par le programme AFOP ?**

Concernant la pédagogie utilisée, 20 responsables ont déclaré que celle utilisée dans les écoles était celle prescrite par le programme AFOP. Tandis que les 3 autres ont répondu par non à la question. En conclusion, la pédagogie utilisée dans les structures de formations accompagnées par le programme AFOP est celle prescrite par ledit programme.

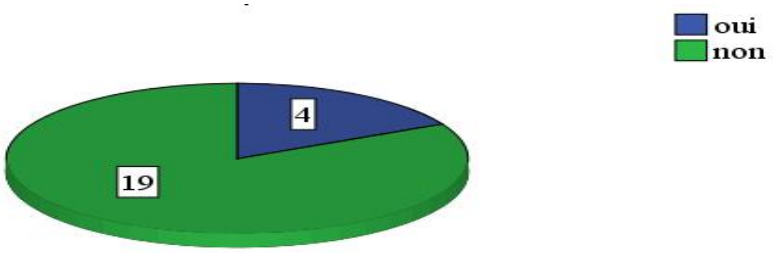
Tableau 26: La pédagogie utilisée était-elle celle prescrite

		Fréquence		Pourcentage	
	non	3		13%	
	oui	20		87%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les contenus des cours étaient-ils en adéquation avec le contexte socioprofessionnel territorial ?**

S'agissant de l'adéquation entre les contenus des cours avec le contexte socioprofessionnel, la figure 23 présente que 19 responsables ont répondu non alors que seulement 4 ont répondus oui. À cela nous pouvons conclure que les contenus des cours n'étaient pas en adéquation avec le contexte socioprofessionnel du territoire camerounais.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 23: Les contenus des cours étaient-ils en adéquation avec le contexte socioprofessionnel territorial ?

- **Tous les enseignants sont-ils des agronomes de formation ?**

Sur la question de savoir si tous les enseignants sont des agronomes, il y a eu une majorité de non selon le tableau 27 ci-contre 6. Nous conclurons donc en disant que tous les enseignants ne sont pas agronomes de formation, car probablement il y a des modules qui ne concernent pas que l'agronomie.

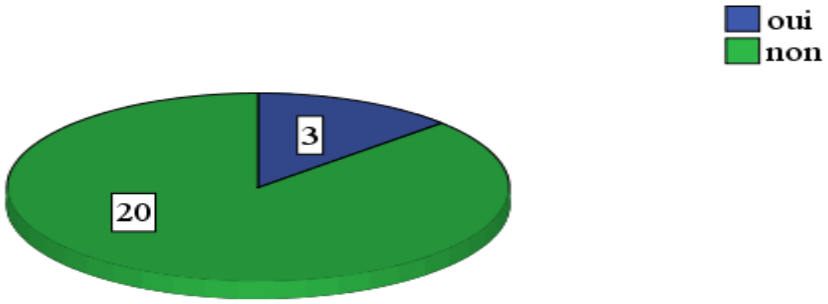
Tableau 27: Tous les enseignants sont-ils des agronomes de formation ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	6		26,1%	
	non	17		73,9%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les programmes et modules de formation sont-ils conçus dans une synergie enseignants-pédagogues-employeurs et professionnelle de terrain ?**

En ce qui concerne la synergie des enseignants-pédagogues-employeurs-professionnels de terrain pour la conception des programmes et modules de formation, 20 sur 23 responsables ont répondu par la négation, avec 3 qui ont répondu par un oui. Nous conclurons en disant que cette synergie n'était pas respectée dans le cadre de la conception des programmes et modules de formation.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 24: Les programmes et modules de formation sont-ils conçus dans une synergie enseignants-pédagogues-employeurs et professionnelle de terrain ?

- **Le type de stage effectué était-il en adéquation avec la formation professionnelle ?**

A la question de savoir si le type de stage effectué était en adéquation avec la formation professionnelle, l'analyse des réponses nous a montré que 91.3% ont répondu non tandis que 8,7% ont répondu oui. En conclusion le type de stage que les apprenants de la phase 2 AFOP ont effectué n'était pas en adéquation avec la formation professionnelle. Ce qui a probablement eu un impact sur leur insertion professionnelle.

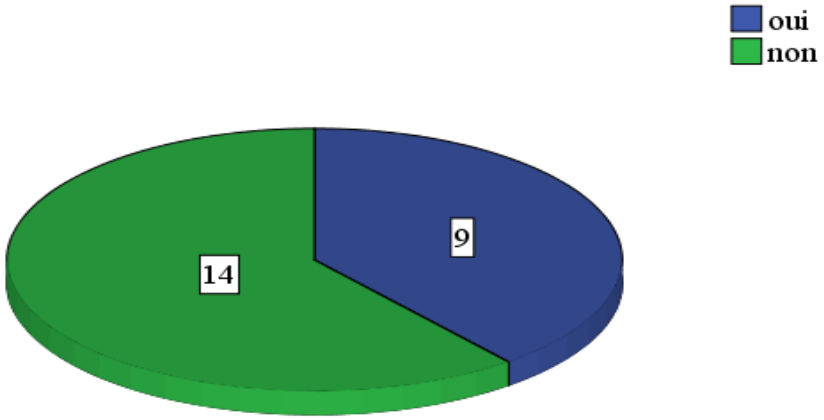
Tableau 28: Le type de stage effectué était-il en adéquation avec la formation professionnelle ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	2		8,7%	
	non	21		91,3%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Le choix des structures de stage était-il effectué par l'administration ?**

Concernant le choix des structures de stage, 9 enquêtés ont répondu oui et 14 ont répondu non. Nous conclurons ainsi en disant que le choix des structures de stage est fait par les responsables administratifs des structures de formation.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 25 : Le choix des structures de stage était-il effectué par l'administration ?

- **Le stage se déroule-t-il après la période de cours ?**

Le tableau ci-contre nous montre que 82,6% des responsables enquêtés ont répondu non, contre 17,4% qui ont répondu oui sur la question de savoir si le stage se déroule après les cours. Ce qui nous emmène à conclure que le stage se déroule après les cours.

Tableau 29: Le stage se déroule-t-il après la période de cours ?

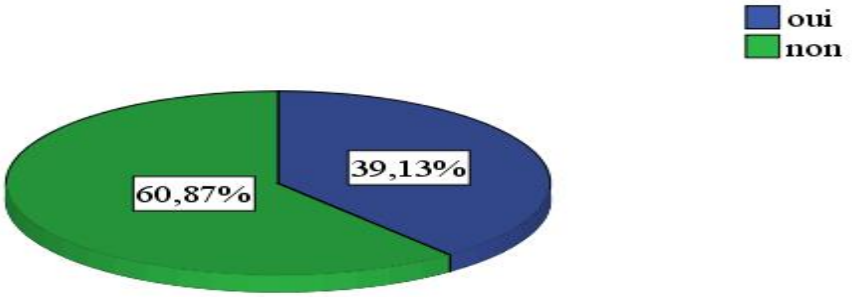
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	4		17,4%	
	non	19		82,6%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **L'alternance stage-école est-elle une méthode d'apprentissage efficace ?**

Par rapport à la question sur l'efficacité de la méthode d'alternance stage-école pendant la formation, 39,13% ont répondu oui et 60,87% ont répondu non. Nous observons ces taux probablement à cause de l'incompréhension du concept alternance.

En définitive, d'après les responsables administratifs enquêtés, l'alternance n'est pas une méthode d'apprentissage efficace.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 26: L'alternance stage-école est-elle une méthode d'apprentissage efficace ?

- **La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage contribue-elle à la qualification des apprenants ?**

L'observation des résultats compilés dans le tableau 30 nous montre qu'il a été enregistré 73,9% de non et 26,1% de oui.

Ainsi donc la majorité des responsables administratifs pensent que la symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage ne contribuent pas à la qualification des apprenants.

Tableau 30: La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage contribue-elle à la qualification des apprenants ?

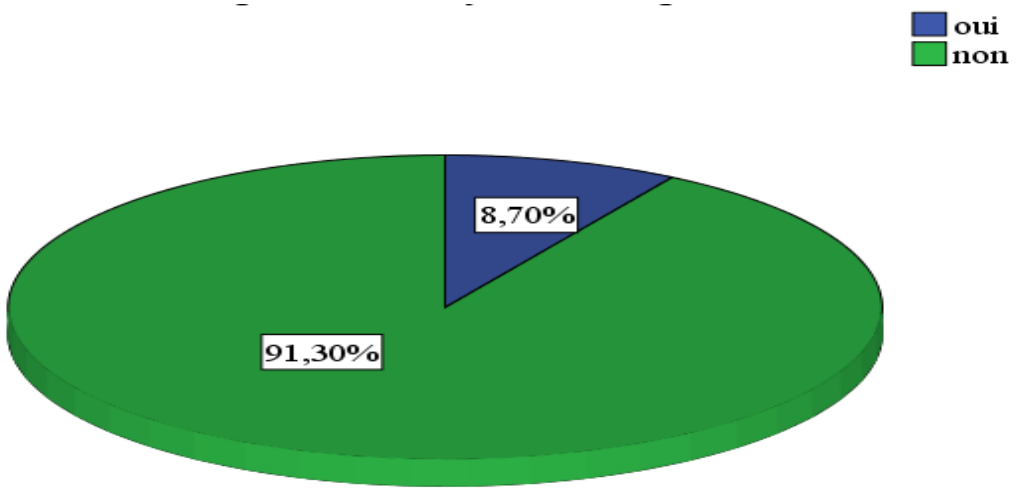
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	6		26,1%	
	non	17		73,9%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les objectifs de stage ont-ils été atteints ?**

Sur la question des objectifs de stages, 91,30% ont répondu non, tandis que 8,70% ont répondu oui. Le taux élevé des réponses négatives serait dû à la mauvaise orientation des lieux de stages, à la capacité et à l'aptitude des apprenants. Il pourrait se poser un problème de l'adéquation lieux de stages-objectifs de stages. Nous pouvons ainsi conclure que les objectifs de stage n'ont pas été atteint.

***Figure 26*: Les objectifs de stage ont-ils été atteints?**



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

***Figure 26* : Les objectifs de stage ont-ils été atteints ?**

- **La durée des stages était-elle prédéfinie par l'administration ?**

Les résultats d'analyse statistique sur la question de la durée des stages prédéfinis par l'administration montrent que 60,9% ont répondu non alors que 39,1% ont répondu oui.

En définitive, la durée des stages n'est pas toujours prédéfinie par l'administration des structures de formation.

Tableau 31: La durée de la formation était-elle prédéfinie par l'administration ?

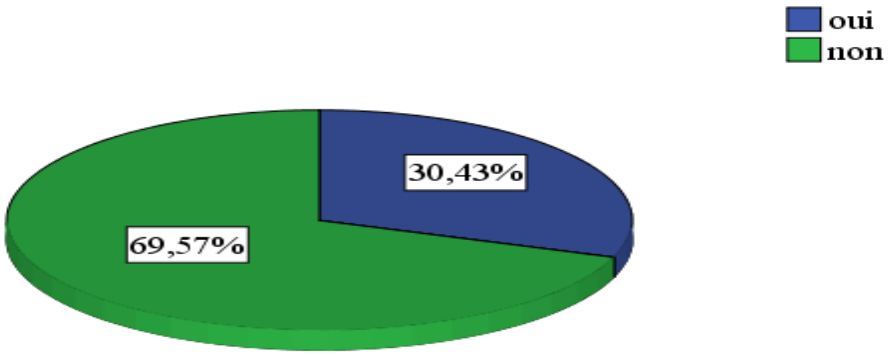
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	9		39,1%	
	non	14		60,9%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Existe-t-il un système de suivi post formation ?**

Concernant la question sur l'existence d'un système de suivi post formation, 30,43% ont répondu oui et 69,57% ont répondu non.

En définitive nous dirons qu'il n'existe pas de système de suivi post formation.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 27 : Existe-t-il un système de suivi post formation ?

- **Existe-t-il un système d'orientation post formation?**

Par rapport à la question de savoir s'il existe un système d'orientation post formation, les statistiques sont regroupées dans le tableau 32 ci-dessous.

Tableau 32: Existe-t-il un système d'orientation post formation ?

		Fréquence		Pourcentage	
	oui	8		34,8%	
	non	15		65,2%	
	Total	23		100%	

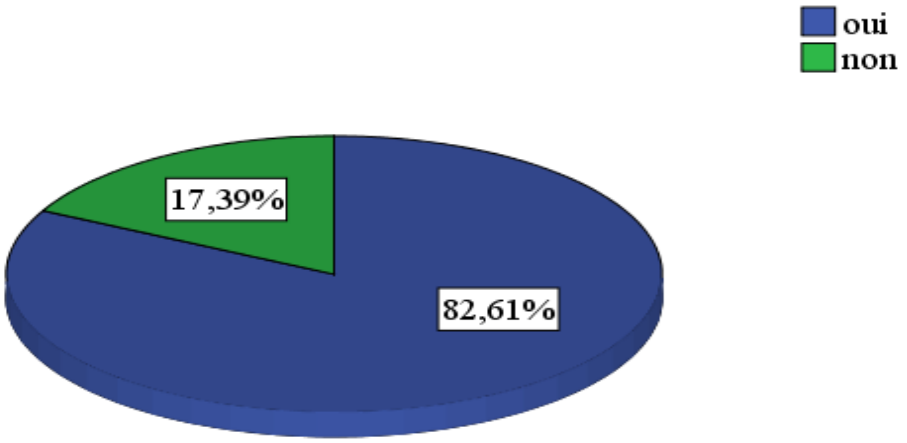
Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

À l'observation des données du tableau on observe que la majorité des répondants ont répondu non et représentent 65,2% tandis que seulement 34,8% ont répondu oui.
Au terme des observations, nous pouvons conclure que pour les responsables administratifs enquêtés il n'existe pas de système d'orientation post formation.

- **Les rapports de suivi sont-ils produits régulièrement ?**

En ce qui concerne la production des rapports de suivi, 82.61% des responsables ont répondu par la négative alors que 17.39% ont répondu par la positive (fig29). Ce qui nous laisse voir que le système de suivi n'existant pas déjà pour certains, il est évident que les rapports de suivi ne pourront être produits.

Figure 28: Les rapports de suivi sont-ils produits régulièrement?



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

***Figure 28** : Les rapports de suivi sont-ils produits régulièrement ?*

- **Existe-t-il une base des données statistiques du suivi post formation des diplômés ?**

Dans ces structures de formation, et d'après les réponses oui à seulement 26.1% et non à 73.9% (Tab 33), il n'existe pas de base de données statistiques de suivi post formation

Tableau 33: *Existe-t-il une base des données statistiques du suivi post formation des diplômés ?*

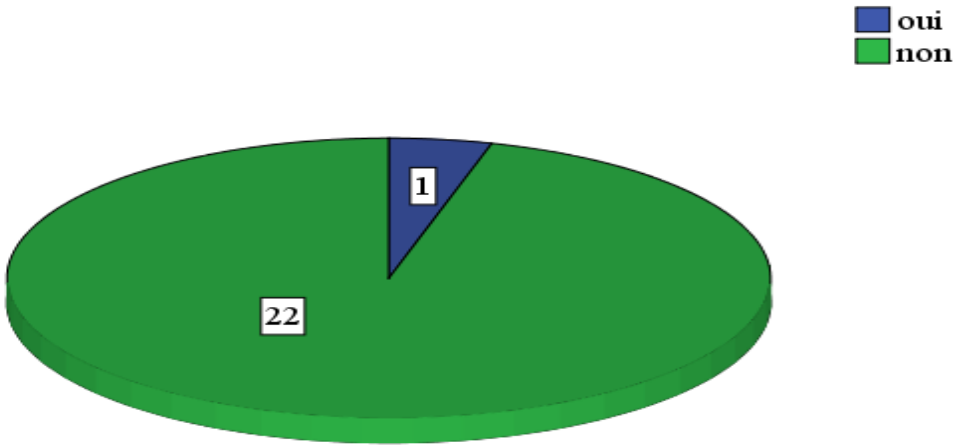
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	6		26,1%	
	non	17		73,9%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **La base de données est-elle mise à jour régulièrement ?**

À cette question, selon les données statistique un seul enquêté a répondu oui tandis que pour les 22 autres la réponse était non (figure 30).

Ceci nous laisse entrevoir que même pour les structures qui auraient un système de suivi, la base de données de ce système n'est pas régulièrement mis à jour.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 29 : La base de données est-elle mise à jour régulièrement ?

- **Existe-t-il un plan d'insertion socioprofessionnel ?**

A la question, existe-t-il un plan d'insertion socioprofessionnel ? Les résultats d'analyse contenus dans le tableau 34 nous montrent que 87% des répondants disent qu'il en existe tandis que seulement 13% disent qu'il n'en existe pas. Nous conclurons en disant qu'il existe un plan d'insertion socioprofessionnel.

Tableau 34: Existe-t-il un plan d'insertion socioprofessionnel ?

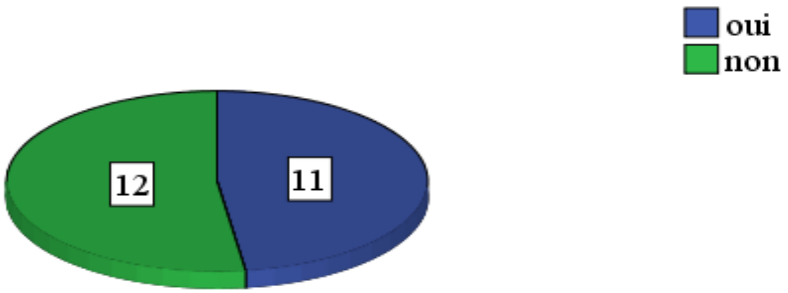
		Fréquence		Pourcentage	
	oui	20		87%	
	non	3		13%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Tous les jeunes diplômés du programme sont-ils accompagnés par le programme AFOP ?**

Sur la question qui a été posée aux responsables administratifs de savoir si tous les diplômes sont accompagnés par le programme AFOP, les résultats des données sont présentés dans la figure 31 ci-dessous. Nous observons une presque parité des réponses. Avec une différence juste d'une seule voix.

Nous pouvons conclure d'après ces résultats que les jeunes sont plus ou moins accompagnés par le programme AFOP ; moyennant probablement des conditions à remplir d'où cette presque parité de oui et de non.



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

Figure 30 ***: Tous les jeunes diplômés du programme sont-ils accompagnés par le programme AFOP ?***

- **Les produits issus du programme AFOP s'insèrent-ils facilement dans le milieu professionnel ?**

À la lecture du tableau 35 qui présente les résultats d'analyse des données, nous pouvons voir qu'il existe encore une presque parité des réponses oui et non. Nous observons donc 52.2% de réponses oui et 47.8% de réponses non. Une presque parité des réponses observée d'après les proportions.

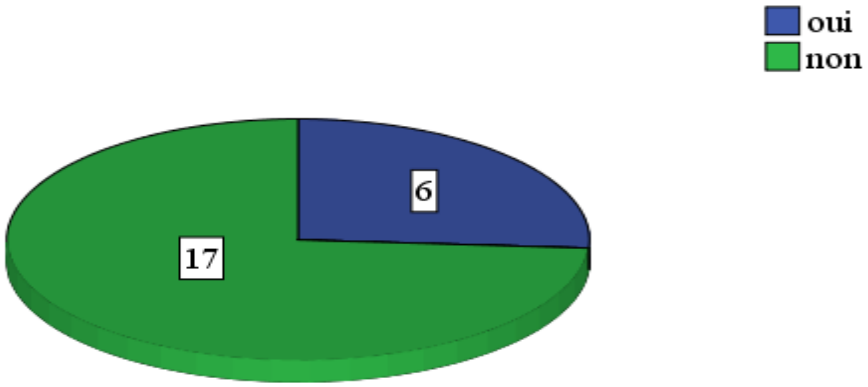
Nous pouvons conclure que d'après les responsables administratifs les diplômés s'insèrent plus ou moins facilement dans le milieu socio-professionnel.

Tableau 35: Les produits issus du programme AFOP s'insèrent-ils facilement dans le milieu professionnel ?

		Fréquence		Pourcentage	
	Oui	12		52,2%	
	Non	11		47,8%	
	Total	23		100%	

Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

- **Les qualifications délivrées dans les écoles accompagnées par AFOP sont-elles en accord avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi**



Source : résultats enquête de terrain 2022-2023

***Figure 31** : Les qualifications délivrées dans les écoles accompagnées par AFOP sont-elles en accord avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi*

À la lecture des informations de la figure 32, on comprend que la plupart des responsables administratifs soit 17 ont répondu oui et 6 seulement ont répondus non.

En définitive on peut dire que pour les responsables administratifs les qualifications délivrées dans les écoles accompagnées par le programme AFOP sont en accord avec la demande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi.

5.3. ANALYSE QUALITATIVE ET VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.

L'analyse qualitative présente le test d'hypothèse ou de vérification des hypothèses de l'étude. Le test d'hypothèse choisi pour ce travail est celui du test de Khi deux d'indépendance. C'est un test qui permet de montrer à partir d'hypothèses utilisées si deux variables catégorielles ou nominales sont susceptibles d'être liées ou pas.

Dans le cadre de ce travail, le test de Khi deux veut tester nos variables nominales : **Le dispositif de formation du programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux au Cameroun**. L'outil d'analyse est le SPSS. 23 qui nous a permis de faire ressortir les résultats sur les calculs pour la vérification des hypothèses de recherche.

Les étapes suivantes sont prescrites pour vérifier nos hypothèses de recherche :

- Calcul du khi-carré
- Lecture et Comparaison du Chi carré
- Décision et conclusion

Cependant, le test de Khi deux d'indépendance est basé sur un principe simple qui nous amène à conclure de la confirmation ou de l'infirmation de l'hypothèse de recherche. Le principe de cette règle de test :

- La valeur doit être située entre 0 et + oo.
- Quand cette valeur du test (valeur de khi deux ou X^2 cal) est supérieure au X^2 lu cela signifie qu'il y a une forte corrélation, et l'hypothèse de recherche est confirmée.
- Quand la valeur du test (valeur de khi deux ou X^2 cal) est inférieure au X^2 lu cela signifie qu'il y a une faible corrélation, et l'hypothèse de recherche est infirmée.
- Le seuil de significativité ou Alpha de ce test est (0.05).

Pour vérifier nos hypothèses nous allons procéder à un croisement de variables et des items issus de nos variables.

5.3.1. Rappel des hypothèses

Hypothèse générale

L'hypothèse générale de notre étude est : **Le dispositif de formation du Programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux au Cameroun.**

Et les hypothèses spécifiques formulées sont :

HS1 : Les programmes de formation sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux.

HS2 : Le suivi des formés favorise leur insertion socio professionnelle.

HS3 : L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.

Hypothèse de recherche 1 :

Étape 1 : Formulation des hypothèses

- Ho : **Les programmes de formation ne sont pas déterminant pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux.**
- Ha : **Les programmes de formation sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux.**

Étape 2 : Calcul du Khi deux

Tableau 36: Test du Chi carré

	Valeur	ddl	P-value
Chi-square	3.02	1	3.98

Source : résultats d'analyse sur spss 23

Étape 3 : Lecture et comparaison du Khi-deux.

X^2 cal= 3,02 ; X^2lu= 3,84

X^2 cal (3,02) < X^2lu (3,84)

Étape 4 : décision et conclusion

Le X^2 cal est inférieur au X^2lu. Ha est rejeté et Ho est validée. Ce qui veut dire que : **Les programmes de formation ne sont pas déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux**.

Hypothèse de recherche 2 :

Étape 1 : Formulation des hypothèses

- Ho : **Le suivi des formés ne favorise pas leur l'insertion socioprofessionnelle.**
- Ha : **Le suivi des formés favorise l'insertion socioprofessionnelle.**

Étape 2 : Calcul du Khi deux

Tableau 37: Test du Chi carré

	Valeur	ddl	P-value
Chi-square	1.36	1	5,62

Source : résultats d'analyse sur spss 23

Étape 3 : Lecture et comparaison du Khi-deux

X^2 cal= 1,36 ; X^2lu= 3,84

X^2 cal (1,36) < X^2lu (3,84)

Étape 4 : décision et Conclusion

Le X^2 cal est inférieur au X^2lu. Ha est rejeté et Ho est validée. Ce qui veut dire que : **Le suivi des formés ne favorise pas leur insertion socioprofessionnelle.**

Hypothèse de recherche 3 :

Étape 1 : Formulation des hypothèses

- Ho : **L'approche de formation en alternance ne favorise pas l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.**
- Ha : **L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.**

Étape 2 : Calcul du Khi deux

Tableau 38: Test du Chi carré

	Valeur	ddl	P-value
Chi-square	2.33	1	4,47

Source : résultats d'analyse sur spss 23

Étape 3 : Lecture et comparaison du Khi-deux

X^2 cal= 2,33 ; X^2lu= 3,84

X^2 cal (2,33) < X^2lu (3,84)

Étape 4 : décision et conclusion

D'après le résultat, X^2lu est inférieur au X^2 cal. Ha est rejeté et Ho est validée. Ce qui infirme l'hypothèse Ha et valide plus tôt le Ho donc : **L'approche de formation en alternance ne favorise pas l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.**

Tableau 39: Tableau récapitulatif des calculs des X^2

HG	**Hypothèses secondaires**	**X^2 cal**	**nddl**	**seuil**	**X^2lu**	**Résultats**
Le dispositif de formation du Programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux au Cameroun.	**HS1** : Les programmes de formations sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux.	3.02	1	0,05	3,84	HR1 est infirmée.
	HS2 : Le suivi des formés favorise leur insertion socio professionnelle.	1.36	1	0,05	3,84	HR1 est infirmée.

	HS3 : L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.	2.33	1	0,05	3,84	HR1 est infirmée.

En considérant les informations contenues dans le tableau récapitulatif, il ressort que toutes les Hypothèses Spécifiques de recherche sont infirmées. De ce fait, les Hypothèses alternatives sont rejetées tandis que les Hypothèses nulles Ho sont considérées.

L'enquête visait ici à vérifier la véracité, l'authenticité des hypothèses émises et nous constatons après analyse que notre hypothèse générale n'est pas confirmée. Nous pouvons donc conclure d'après ces résultats que le dispositif de formation mis en place par le programme AFOP ne contribuerait pas véritablement à l'insertion socioprofessionnel des jeunes au Cameroun. Ce qui nous laisse comprendre que notre étude n'est pas vaine vue nos objectifs.

5.4. DISCUSSION DES RESULTATS

HS1 : Les programmes de formations sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux.

Les programmes de formations à travers leurs objectifs et rôles, se doivent d'outiller l'apprenant en compétences afin que celui-ci puisse s'insérer sur le plan socioprofessionnel. Cet outillage porte des fruits à travers l'adéquation des contenus des programmes avec la réalité socioprofessionnelle du territoire.

Cependant le résultat de l'analyse des données de l'étude de terrain nous emmène à infirmer la première hypothèse et de conclure que les programmes de formations ne sont pas déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux. Il a été observé à travers les réponses aux questions collectées que : la plus-part des diplômés ont trouvé que leurs diplômes n'étaient pas en adéquation avec la demande sur le marché de l'emploi, que les contenus des cours n'étaient pas en adéquation avec le contexte socio professionnel et aussi que

le programmes d'enseignement ne correspondaient pas aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi.

Nonobstant le fait que pour mieux « s'investir dans l'acquisition des compétences nouvelles », la formation apparaît comme un moyen privilégié, (Hategekimana. 2004, p.1696, cité par Bencherqui., Kefi., Flanchec et Servayre en 2012) afin de véritablement s'insérer sur le plan professionnel. Il apparait donc que la formation est un outil privilégié du développement de l'emploi des salariés comme le confirme notamment les résultats antérieurs de Bencherqui et Alii (2011) cité par RESG-092. Toutefois, « l'absence de correspondance entre l'offre de formation et la demande par le marché de l'emploi entraine de graves phénomènes d'abandons et de déclassement dans les aspirations sociales et professionnelles » comme l'a déclaré Maingari (1997). Le monde professionnel subissant d'énormes transformations profondes et rapides, il nécessite de nouvelles conceptualisations plus fines et plus rigoureuses (Verdier et Vultur, 2016) des différents secteurs de formation.

Le Cameroun faisant déjà face à ce problème d'adéquation entre la formation et l'emploi, la preuve en est que dans la SND30, il a été prévu pour palier à cette situation problématique, de réorganiser le secteur de l'éducation : en établissant une FP orientée par la demande du secteur de production (secteur de l'emploi) et reposant sur un dispositif modéré et considérablement renforcé.

Cette inadéquation entre la formation et l'emploi au Cameroun a été également rappelé par Maingari (1997) qui a dit : « les difficultés de l'Etat à résorber le chômage des jeunes et à apporter une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi sont à l'origine de la professionnalisation de l'enseignement au Cameroun ». Le taux d'insertion déterminé permet de mettre en lumière la relation formation-emploi.
Et le CH qui constitue un réservoir en ressources humaines qualifiées et compétentes favorables au développement technique, technologie et économique.

HS2 : Le suivi des formés favorise leur insertion socio professionnelle.

Le suivi et l'orientation professionnelle post formation, des diplômés sont très importants car permettent de soutenir les jeunes diplômés et de les aider définir un projet de vie professionnel. D'après de nombreuses lectures, le suivi des formés doit commencer dès le premier jour de la formation.

La responsabilité des structures de formations devrait aller au-delà de la délivrance simple d'un diplôme de fin de formation. Le suivi post-formation est important pour aider les jeunes à s'insérer dans le monde professionnel.

Cependant les résultats de l'analyse des données collectées nous font comprendre que le suivi des formés recommandé et adopté par le programme AFOP ne favorise pas effectivement leur insertion socio professionnelle. Cette situation est étayée par les résultats des questions qui concernaient l'existence ou non d'un système de suivi et un système d'orientation post formation. En effet les résultats pour la plus-part ont montré qu'il n'existait pas de système de suivi ni d'orientation post formation pour les diplômés de ces écoles de formation. Ceci probablement à cause du fait qu'ils n'en ont jamais entendus parlé ou qu'ils n'ont jamais bénéficié de ces services. Par contre d'après quelques répondants, il en existence mais au fonctionnement bancale et inexploitable.

Dans un système de suivi post formation, les responsables des structures de formations doivent être capable de dire avec certitude ce que sont devenus leurs diplômés sur le plan socioprofessionnel. (www.cairn.info). Et encore que, le dispositif de suivi de l'insertion professionnel contribue ainsi à recomposer le paysage des structures de formation.

Le suivi post-formation permet d'assister les participants dans l'opérationnalisation des compétences acquises dans leur milieu professionnel spécifique et de les mettre au courant de toute évolution survenue dans le contenu des programmes. Il faut donc s'inquiéter du devenir des sortants des systèmes éducatifs (Tama Atéba, 1996). Ces inquiétudes vont en droite ligne avec les recommandations issues des états généraux de l'éducation tenus du 22 au 27 mai 1995 à Yaoundé (Maingari, 1997). « Ces recommandations engagent l'état sur la voie de la professionnalisation des enseignements avec pour préoccupations majeures la formation pratique et les stages en entreprise, l'amélioration à la fois quantitative et qualitative des équipements, la formation des formateurs en vue d'une adaptation efficace de l'enseignement avec l'environnement socio-économique » (Maingari, 1997).

« Le suivi-post formation reste un défi dans le sous-secteur de l'éducation. Bien que 93.5% des apprenants terminent leur formation professionnelle, seulement 41.7% des sortants du système de formation professionnelle se sont insérés dans le marché du travail en 2022 » (INSCameroun cité dans Investir au Cameroun, 2023)

HS3 : L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.

L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés, car allie la théorie à la pratique de manière progressive et ainsi, donne aux apprenants compétences et pratiques.

L'alternance est un modèle pédagogique qui privilégie la pratique à la théorie et qui est pratiqué au cours de la formation au programme AFOP. Pour Giret et Issehnane (2012) « L'alternance doit emmener l'apprenant à développer la confiance en soi », pour eux c'est une clé, une voie vers une Insertion professionnelle réussi. L'alternance est un atout facilitant l'insertion professionnelle, un tremplin qui conduit vers le développement des connaissances.

Selon Laflamme (2016), les écoles professionnelles cumulent les deux sources de Capital Humain qui sont : « l'éducation », « l'apprentissage par la pratique ». Ce qui corrobore avec le principe de la théorie de l'apprentissage socio constructiviste.

Cependant, Beaupere., Collet et Isshnane (2017) invitent aussi à relativiser « l'effet de l'alternance sur l'insertion professionnelle ou du moins le contextualiser ». Compte tenu du résultat d'analyse qui affirme que l'approche par alternance pratiqué par AFOP ne favorise pas l'insertion professionnelle des jeunes. Il serait justifié de s'interroger sur la pertinence, des compétences des encadrants, de l'environnement dans les structures et des lieux de stages qui sont choisi par la structure de formation et d'interroger également le cognitif, l'efficacité intrinsèque, les connaissances théoriques des apprenants. Etant donné que l'alternance laisse entrevoir l'acquisition des compétences pratiques et l'adoption d'attitudes professionnelles. Est-ce que les cours théoriques sont correctement dispensés est ce qu'ils sont bien assimilés par les apprenants ou encore, sont-ils en adéquation avec les besoins en compétences pratiques en entreprises ? Fusulier (2000) souligne aussi que l'alternance constitue l'une des tentatives les plus visibles de jeter un pont entre l'école et l'entreprise.

Beaupere., Collet et Isshnane (2017) « la procédure de sélection des étudiants… . Les critères d'appréciations du parcours scolaire semblent aller de soi, les étudiants qui n'ont pas de bons dossiers ne sont pas retenus, même si, selon les enseignants, de bons étudiants ne font pas forcements de bons alternant » et vice versa. Ceci pourrait apporter les explications à la situation de la faible influence de l'alternance sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés d'AFOP.

La formation ou l'apprentissage professionnel ne se fait pas dans les salles de cours théoriques mais plutôt auprès des professionnels spécialistes pour les métiers choisis.
Si le programme AFOP comme un système éducatif, veut former de véritables professionnels, il doit négocier leur apprentissage, ou leurs stages auprès des structures professionnelles spécifiques. La structure professionnelle qui, en accord avec la structure de formation accepte de prendre un étudiant est bien consciente de sa responsabilité vis-à-vis de l'apprenant ; en ce qu'il doit le former et lui apprendre tous les rouages du métier. Et l'étudiant aussi pour mieux bénéficier doit apporter et appliquer ce qu'il aura appris en cours pour s'améliorer et aider à améliorer la production de la structure professionnelle.

Des stages en alternance plus soutenus, plus long, des stages rémunérés, des visites régulières en entreprises donnent l'occasion aux jeunes de découvrir et de se familiariser avec le monde du travail, et ses contraintes. Ces activités non anodines permettent l'insertion socioprofessionnelle facile du jeune diplômé. Pendant la formation, l'action professionnelle est organisée autour des stages en entreprise, des phases de travaux pratiques à l'établissement.

L'analyse des résultats d'une étude faite sur « l'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur » par Giret, J.F et Isehnane, S. (2012) a montré que les différents types de stages effectués par les apprenants n'ont pas les mêmes effets sur l'insertion professionnelle des diplômés, et ceci même à formation identique. Les résultats de cette même étude démontrent également que plus le stage est gratifié (rémunéré) et formateur (plus d'alternance, et pratique), plus les diplômés à la fin de leur formation, ont des chances de trouver des emplois mieux rémunérés sur le marché de l'emploi. Beaupere., Collet et Isshnane (2017) affirment dans leur rapport que : « Dans l'enquête, ils déclarent en effet s'être inscrits en alternance pour…bénéficier d'un revenu pendant la formation… ». La gratification représenterait une motivation certaine pour cet apprenant qui s'occupe probablement de financer sa formation tout seul, ou qui rencontre des difficultés financières.

Atangana Mebara et al (1984) a montré dans son ouvrage que « les entreprises recrutent plus les étudiants ayant une expérience de terrain, ceux qui ont des qualifications techniques au détriment de ceux qui, à diplômes équivalents n'ont suivi qu'un cursus purement universitaire ».

HG : Le dispositif de formation du Programme AFOP favorise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux au Cameroun.

La qualité de l'insertion socioprofessionnelle est fortement corrélée à la formation. Les influences de ce dernier sont multiples. La formation se caractérise par la spécialité le type de filière et son caractère diplômant ou non (José Rose).

Les hypothèses secondaires étant toutes rejetées, nous pouvons conclure que l'hypothèse générale est rejetée. A côté du dispositif de formation du programme AFOP qui n'arrive pas à influencer l'insertion socioprofessionnelle de jeunes, nous avons également l'appartenance socio culturelle, au genre, nous avons également des motivations individuelles, ce qui indique qu'il y a des facteurs individuels qui peuvent influer sur l'insertion des jeunes formés d'AFOP. Il existe certes un dispositif de formation constitué des programmes de formation, d'un dispositif de suivi post formation et de l'alternance stage-école qui n'exercent pas une influence de manière efficace et efficiente sur l'insertion socioprofessionnel. Selon Leclercq (2003) l'insertion des diplômés constitue en quelque sorte un critère de performance dans l'évaluation d'un dispositif de formation. Leclercq (2003) renchéri en disant : « Nous admettons qu'un dispositif de formation est un moyen de transport finalisé qui permet à des usagers de se déplacer dans le temps ». L'Etat doit définir le type d'homme qu'il veut former même à travers l'accompagnement d'un programme tel que le programme AFOP.

Selon les résultats d'analyse des données collectées, nous avons aussi observer que de nombreux jeunes n'ont pas eu un emploi direct après la formation et qui ont dû faire une autre formation afin d'avoir un emploi véritable et d'être considéré comme un inséré professionnel.

5.5. SUGGESTIONS

Arrivés au terme de notre recherche, nous ne saurons terminer sans présenter quelques idées en guise de suggestions ceci dans l'optique de contribuer l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes camerounais diplômés des structures de formation. Dans l'optique d'inciter le gouvernement dans son objectif continuel de diminuer le taux de chômage et ainsi réduire le niveau de pauvreté de camerounais moyen. C'est ainsi que nos suggestions pourraient s'adresser à :

- Les pouvoirs publics

Les États ayants connu un développement fulgurant, la doivent au développement industriel du secteur rural, surtout avec l'avènement de la révolution verte. Ainsi, dans une cohésion gouvernementale, les différents ministères qui s'occupent du développement de jeunes ruraux, des projets d'animations et autres projets doivent se mettre ensemble pour financer les jeunes dans leurs activités.

Un bureau chargé de repérer et diffuser aux diplômés des offres de stages et d'emplois variés et décents en lien avec leurs formations à AFOP.

Que les procédures administratives d'accompagnement et de financement soient écourtées, abrégées et présentent moins de difficultés. Car pour ceux dont les projets d'insertion professionnels autonomes sont financés par AFOP, les financements arrivent tard, à contre temps et sont souvent même insuffisant pour leurs projets d'installation. Ce qui freine lamentablement et de manière automatique leurs activités d'auto-emploi.

Emménager un véritable système de suivi, d'accompagnement post-formation des jeunes diplômés à trouver un emploi à travers des orientations, de la diffusion des informations, des lettres de recommandations, des accompagnements dans leurs projets individuels d'auto-emploi autofinancés.

Mettre en place un système de montage des programmes et modules de formation dans la synergie structure de formation-enseignants-pédagogues, experts-employeurs et professionnels de terrain en adéquation avec le contexte socioprofessionnel et la demande en main d'œuvre dans le monde de l'emploi pour aider au développement économique, industriel, technique et technologique du pays (Cameroun).

- Le programme AFOP

Etant donné que l'alternance est « comme une situation de développement effective et potentiel » (Leclercq., 2003) et apporte de nombreux avantage dans le cadre de l'insertion socioprofessionnel. Nous suggérons au programme AFOP de revoir et d'intégrer dans son référentiel de formation pour toutes les structures de formations qu'il accompagne, la formation en alternance. Ceci pour espérer une meilleure insertion socio professionnelle des diplômés.

CONCLUSION GENERALE

Dans un contexte où la recherche de l'emploi est conditionnée par une qualification spécifique et des compétences pointues, la formation professionnelle, l'adéquation formation-emploi et le suivi post formation des formés peut constituer une issue de sortie efficace et durable de l'engrenage du chômage permanant, forcé, du sous-emploi et du déclassement professionnel des jeunes au Cameroun. Dans le but d'aider le Cameroun à se libérer de ce joug qui le maintien dans le sous-développement professionnel et économique par conséquent, le Programme AFOP se propose de former les jeunes Camerounais dans le secteur de l'agropastoral et de l'halieutique et, de les accompagner dans le processus d'insertion socio professionnel. Huit ans après sa mise en place, les objectifs en terme de nombre de formés et d'insérés n'a pas été effectif. Et, nous avons fait le constat de l'existence de nombreux chômeurs sortis des écoles accompagnées par AFOP. C'est dans l'optique de comprendre les tenants que nous nous sommes proposé d'évaluer l'efficacité du programme AFOP et l'insertion professionnelle des diplômés de quelques écoles accompagnées par ledit programme éducatif.

Notre travail avait pour objectif général d'évaluer l'efficacité externe des diplômés du Programme AFOP 2 afin d'améliorer leur insertion socio professionnelle dans quatre écoles de formation accompagnées par ledit programme. Ceci en déterminant si le suivi des diplômés favorise leur insertion socio professionnelle, en repérant la faille dans le dispositif de formation de ce programme pour un meilleur management une meilleure atteinte des objectifs et enfin, de contribuer à l'amélioration du processus d'insertion professionnel et de l'emploi des jeunes.

La revue de littérature nous a permis de comprendre que la formation professionnelle est un pan important un levier dans cette ère de l'universalisation et la spécialisation des professions, prend une tangente verticale. A travers la revue de littérature, nous avons été édifié par plusieurs auteurs que : l'insertion professionnelles des diplômés constitue en quelques sorte un critère de performance dans l'évaluation d'un dispositif de formation. Pour apporter plus d'éclaircissement à la compréhension de notre thème d'étude, nous avons convoqué quelques théories explicatives. À savoir : la théorie de l'apprentissage socio constructiviste de Lev Vygotsky (1934-1997) et Bruner (1960), la théorie du Capital humain (Schultz, 1961 ; Mincer, 1958-1974 et Becker, 1964-1975) et enfin la théorie de la recherche de l'emploi développée par George Stigler dès 1960.

Au terme de notre étude, nous rappelons qu'il s'agissait pour nous de répondre à la question principale suivante : « dans quelle mesure le dispositif de formation mis en place par le programme AFOP favorise t'il l'insertion professionnelle des diplômés ?». A cette question principale nous avons greffées trois questions secondaires : Comment les programmes de formation sont-ils déterminants pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?; En quoi l'approche de formation par alternance favorise t'elle l'insertion professionnelle des diplômés ? Et enfin, dans quelle mesure le suivi et l'encadrement post formation des diplômés favorisent t'ils leur insertion socioprofessionnelle ? Pour répondre à ces questions, nous avons effectué des recherches documentaires, électronique, bibliothécaires physiques et enfin nous avons monté un questionnaire fermé qui nous a permis de collecter des données sur le terrain.

Les données collectées à travers le questionnaire ont été analysé par le logiciel SPSS 23. La vérification des hypothèses a été faite à travers le test du Khi carré. Et, ces analyses nous ont donné les résultats selon lequel toutes nos hypothèses ci-dessous ont été rejeté.

HS1 : Les programmes de formation sont déterminants pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés.

HS2 : Le suivi des formés favorise leur insertion socio professionnelle.

HS3 : L'approche de formation en alternance favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés.

Ces résultats nous ont permis de comprendre que le programme AFOP présente une défaillance dans son dispositif qui ne permet pas l'atteinte les objectifs qu'il s'est fixé. L'inadéquation formation-emploi, et le manque de suivi et d'orientation in et post formation sont les épines qui tordent les objectifs d'AFOP. Et aussi, les apprenants rencontrent de nombreux problèmes au cours de leurs cursus de formations professionnelles (adaptabilité, frais de scolarité exorbitants et autre) et même bien plus après leurs formations (sous-emploi, déclassement professionnel, chômage involontaire). L'orientation et le suivi post formation effectif et pointue, puis la contextualisation socioprofessionnelle desdites formations professionnelles pourraient véritablement aider AFOP à relever le taux d'atteinte de ses objectifs.

Nous avons essayé de formuler quelques suggestions où nous faisons appel à la migration vers une cohésion entre le gouvernement et les différents ministères en charge du développement de jeunes diplômés et ruraux, des projets d'animations et autres projets. Et au

Programme AFOP d'intégrer dans son référentiel de formation pour toute les structures de formations qu'il accompagne et à tous les niveaux de formation, la formation en alternance bien structurées et appliquées.

Cependant, l'aboutissement, notre travail n'a pas été un long fleuve tranquille. Nous avons rencontré de nombreuses difficultés pendant la collecte des données, l'accès aux diplômés n'était pas aisé et ainsi qu'aux responsables administratifs dans les écoles qui étaient assez réfractaires pour répondre à nos questions.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdourhaman, I. la déclinaison de la professionnalisation dans le secteur de l'enseignement au Cameroun. *Education et francophonie*, 45(3), 128-144.
- Aktouf, O. (1987). Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations : *Presse Universitaire du Québec*
- Angers, M. (1992). Initiation à la pratique à la méthodologie des sciences humaines, Montréal : *Ed.CEC*
- Amin, E.M. (2005). Social science research canception methodology and analysis, *Kampala, Makerere* University.
- Arrêté n°1800035 du MINESUP portant organisation du système Licence, Master, Doctorat/PHD (LMD) dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun signé et promulgué en Janvier 2018 ;
- Atangana Mebara. J.M et al. (1984). Education, emploi et salaire au Cameroun, *Unesco/IIPE, Paris* ;
- Barnier. G, (2003). Théories de l'apprentissage et pratiques d'enseignement. *IUFM d'Aix-Marseille* ;
- Bruner J. (1996). L'éducation, entrée dans la culture : les problèmes de l'école à la lumière de la psychologie culturelle, Paris, éd. Retz.
- Boudon, R. (1971). La crise de la sociologie. *Librairie Droz*
- Bourdot, M. (2012), êtes-vous un formateur « constructiviste » ? (en ligne), *Formation professionnelle.fr*.
- Cadin L., Bender A. F. Pringle. J, 2000. Carrières nomades et contextes nationaux. *Revue de gestion des ressources humaines* n° 37, PP, 76-96.
- Cheour, M., Laafou, M., et Janath-Idrissi, R. (2015), L'évolution des théories de l'apprentissage à l'ère du numérique, *Epinet*, n°171.
- Dany Laveault. (2009). L'amélioration de l'efficacité du système educatif : sur lesquels indicateurs s'appuyer ? *Cairn.Info*, 175-194 ;
- Directive n°01/06-UEAC-019-CM614 du 11 mars 2006 portant application du système LMD (Licence-Master-Doctorat) dans les Universités et Etablissements d'Enseignement Supérieur appartenant à l'espace CEMAC

- Document du programme AFOP (2016) *MINEPIA/MINADER*
- Document de Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
- Document de la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
- Doolittle, P.E.n (1999). Constructivism and online education. *Virginia : Polytechnic Institute and State University*.
- Eliane Ravenda-Bouchard. (2020). Liens entre la motivation au travail et l'insertion socio professionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux. [Mémoire de Master en Orientation, Faculté de l'Education Université Sherbrooke].
- Faggian Alessandra. (2014). Job search theory. *AED. Economics Ohio Stte University*, Columbus.
- Firdion Jean-Marie. (2009). Construire un échantillon. L'enquête sociologique. Pp 69.
- Fischer. M, Nijkamp. (2014). Education, *Hand book of regional sciences.*
- Fokoya folajimi olambo 127669 : approches de la planification de l'éducation.
- Fonkeng,E.G., Chaffi, C.I. et Bomba, J. (2014). Précis méthodologique de la recherche en science sociale. Yaoundé : *Graphicam.*
- Galtung, J. (1970). Theory and Methods of Social Research. *London, George Allen & Unwin Ltd*
- Gérard, F.-M. (2001). L'évaluation de la qualité des systèmes de formation. *Mesure et* évaluation, 24(2-3), 53-77.
- Ghiglione R, Matalon B. (1978). Les enquetes sociologiques : Théories et pratiques, *Paris, Armand collin*
- Griliches Z. et Mason w ;, (1972) Education, Income and ability, Journal of political Economy, Vol 80, n°03, pp. 74-103 ;
- INS Cameroun., 2023. EESI3-phase1 : enquête sur l'emploi, RapportPrincipal ;
- INS Cameroun., 2014. ECAM4. Pauvreté et activité économique.
- Investir au Cameroun., 2023. Gestion publique : Formation professionnelle : le taux d'insertion dans le monde du travail au Cameroun chiffré à 41.7% en 2022 (INS) ;
- José Rose., 2005. D'une génération à l'autre…Les effets de la formation initiale sur l'insertion professionnelle. *Bref. Céreq.* n°222 ;
- Kalika, M. Mouricou, P. Garreau, L. (2021). La méthodologie. *Le mémoire de master* www.cairn.info. Pages 81-112 ;
- Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2), 199-216.

- Ledrut Raymond. (1986). Sociologie du chômage, Paris, PUF
- Loi n°2018/010 du 11/07/2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun.
- Loi n°006/0014/MINESUP/DDES du 02 février 2006 portant création, régime des études et des évaluations de la Licence Professionnelle dans les Universités d'états et les Institutions Privées d'enseignement Supérieur.
- Madeleine Gravich 2001
- Maingari, D. (1997). La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun : des sources aux fins. *Recherche et Formation*, n°25, 97-112.
- Marine Lalique., 2016. Formation et insertion professionnelle. *L'Agence des Micro Projets.*
- Marjan Alipour., 2018. Approche socioconstructiviste pour l'enseignement-apprentissage du lexique spécialisé : apport du corpus dans la conception d'activités lexicales. *Thèse*. Université de Montréal.
- Mbala Owono. (1986) p.25. L'école coloniale au Cameroun. Approche historico-sociologique. Yaoundé : *éditions de l'imprimerie Nationale*. Minesec, (2017)
- Mahrane Hofdaidhllaoui et Eric Vatteville. ( ). Mesurer l'employabilité des jeunes diplomés : L'exemple des titulaires des masters tunisiens.
- Manchaut Christophe. (2006). L'éducation est-elle rentable. In Guilbert. P. (2006), Initiation aux sciences de l'éducation, Paris.
- Monchatre S., 2018, De la qualification à la compétence en passant par l'employabilité, in D. Mercure et M. Vultur (Dir.) *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*. Presses Universitaires de Laval, P. 119-134
- Mounier, *Traité caract.*, 1946, p.297
- NAVILLE P. (1961). « L'emploi, le métier, la profession », *in* G. Friedmann et P. Naville (coord.), *Traité de sociologie du travail*, T1, Paris : Armand Colin
- Nyangono Belinga Louise Nina. (2019), Education et insertion professionnelle au Cameroun : le déclassement professionnel. Insertion des jeunes diplômés au Cameroun. (Mémoire, Université de Dschang) *Mémoire online* ;
- Ondoa, M. (2013), Textes et documents du Cameroun (1815-2012). Dans Abdourhaman, I. la déclinaison de la professionnalisation dans le secteur de l'enseignement au Cameroun. *Education et francophonie*
- Organisation Internationale du Travail. 2020, l'Etat des lieux du système des formation Professionnelles : Cameroun. *Bureau International du Travail*

- Othmane Jamel, (2011). L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants. [Thèse de doctorat, Université de Lyon 3].
- Paul N'DA., 2015, Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. *L'Harmattan* ;
- Pralong J.
- Rose, J. (2018). La professionnalisation des formations supérieures ; facettes multiples et effets incertains. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, (Hors-série*) n°1, 59-70
- Rose, J. (2018). La professionnalisation des formations supérieures ; facettes multiples et effets incertains. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, (Hors-série)* n°6, 59-70
- Sall, H.N., et De Keteli, J.-M. (1997). Evaluation du rendement des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité. *Mesure et évaluation en éducation*. 19(3).
- Stéphanie Fraisse-D'Olimpio (2009). Les prolongements de la théorie du capital humain *Sciences économiques et sociales*
- Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation 2013-2020
- Stratégie du secteur de l'Agriculture …
- Tama Ateba R.M.T. (1996). Essai d'évaluation des stratégies gouvernementales de promotion de l'auto emploi pour les diplômés de l'enseignement technique et professionnel, (Mémoire de master DIPCO, ENS, Yaoundé) ;
- Tsafak, G. (2001). Comprendre les sciences de l'éducation. Paris : *l'Harmattan*
- Tsafack, G. (2004). Methodologie générale de la recherche en éducation. Yaoundé : CUSEAC
- Tsafack, G. (2006). Professionnalisation et formation des enseignants au Cameroun, *Terry/Academica Africa-ROCARE-Cameroun*, 328 pages ;
- Verdier, E et Vultur, M. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes : Un concept historique, ambigu et sociétal, *Revu Jeunes et Société*. 1 (2), 4-28
- Waterman R. H., Waterman J. A. et Collard B., 1994. Toward career resilient work force. *Havard Business Review*, pp.87-95 ;
- 38 dictionnaires et recueils de correspondances

ANNEXES

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL- PATRIE
******
UNIVERSITE DE YAOUNDE I
******
CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE (CRFD) EN « SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET EDUCATIVES »
******
UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES DE L'EDUCATION ET INGENIERIE EDUCATIVE
******
DEPARTEMENT DES ENSEIGNEMENTS FONDAMENTAUX EN EDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE- WORK-FATHERLAND
******
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
******
DOCTORAL RESEARCH AND TRAINING CENTRE (CRFD) IN "SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES''
******
DOCTORAL RESSAERCH AND TRAINING SCHOOL IN EDUCATION AND EDUCATIONAL ENGINEERING
******
DEPARTMENT OF FUNDAMENTAL STUDIES IN EDUCATION

QUESTIONNAIRE
ADRESSE AUX DIPLOMES

Madame/Monsieur *** Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de master II, filière Management de l'Éducation de la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Yaoundé I portant sur, **Évaluation de l'efficacité du programme d'Appui à la formation professionnelle (AFOP) dans le domaine agropastoral et insertion professionnelle des diplômés de quelques écoles.**

Nous vous prions d'apporter votre contribution en acceptant de répondre aux questions posées dans ce questionnaire.

INSTRUCTIONS : le questionnaire contient des éléments regroupés en items et vous pouvez répondre en cochant les cases correspondantes aux indices suivants OUI ou NON. N'hésitez pas à nous interrompre si jamais une question vous semble incompréhensible.

Nous vous rassurons de la stricte confidentialité et un anonymat total dans le traitement de vos réponses issus de notre questionnaire.

IDENTIFICATION DU REPONDANT

1- GENRE : MASC……

FEM…….

2- TRANCHE D'AGE [15-30] ☐ [30-45] ☐ [45-65] ☐

3- FILIÈRÈ…… ;

4- PÉRIODE DE FORMATION (ANNÉÉS OU MOIS) ……

5- LIEU DE FORMATION (LOCALITE, NOM DE LA STRUCTURE)

……

6- FILIERE……..

7- NIVEAU D'ÉTUDE AU RECRUTEMENT……

8- STATUT PROFESSIONNEL ACTUEL……..

VARIABLE INDEPENDANTE : DISPOSITIF DE FORMATION

ITEM 1 : DUREE DE LA FORMATION

1. LA DURÉE DE LA FORMATION EST-ELLE SUFFISANTE POUR ACCUMULER ET BIEN ASSIMILER LES CONNAISSANCES ?

OUI ☐ **NON** ☐

1. **AVEZ-VOUS TERMINE VOTRE FORMATION DANS LES DÉLAIS DE LA DURÉE REQUISE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

2. **AVEZ-VOUS RENCONTRE DES DIFFICULTÉS DURANT VOTRE FORMATION ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 2 : CONTENUS DES COURS

3. **L'ENVIRONNEMENT ÉTAIT-IL FAVORABLE POUR L'APPRENTISSAGE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

4. **SELON VOUS, LA PÉDAGOGIE UTILISÉE ÉTAIT-ELLE EFFICACE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

5. **PENSEZ-VOUS QUE LES CONTENUS DES COURS DISPENSES ÉTAIENT QUALIFIANTS ?**

OUI ☐ **NON** ☐

6. **SELON VOUS, LES CONTENUS DES COURS ÉTAIENT-ILS EN ADÉQUATION AVEC LE CONTEXTE SOCIOPROFESSIONNEL TERRITORIAL ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 3 : CONCEPTION DES PROGRAMMES

7. **LES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT CORRESPONDAIENT-ILS AUX BESOINS EN COMPÉTENCES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ?**

OUI ☐ **NON** ☐

8. **AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ DES SERVICES D'UN CONSEIL D'ORIENTATION DU PROGRAMME AFOP?**

OUI ☐ **NON** ☐

9. **EXISTAIT-IL UNE ADÉQUATION ENTRE LES PROGRAMMES ET LES CONTENUS DES COURS ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 4 : TYPE DE STAGE

10. **LE STAGE EFFECTUE ÉTAIT-IL EN ADÉQUATION AVEC VOTRE FORMATION ?**

OUI ☐ **NON** ☐

11. **CE STAGE A T'IL ÉTÉ EFFICACE POUR VOTRE FORMATION PROFESSIONNELLE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 5 : SYNERGIE ÉCOLE-ENTREPRISE

12. **LE CHOIX DES STRUCTURES DE STAGE EST-IL ÉFFECTUÉ PAR LES ÉTUDIANTS ?**

OUI ☐ **NON** ☐

13. **LE STAGE SE DÉROULE T'IL APRÈS LA PÉRIODE DE COURS ?**

OUI ☐ **NON** ☐

14. **L'ALTERNANCE STAGE-ÉCOLE EST-ELLE UNE MÉTHODE EFFICACE D'APPRENTISSAGE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

15. **LA SYMBIOSE DES COMPÉTENCES ACQUISES PENDANT LA FORMATION THÉORIQUE ET EN STAGE ONT CONTRIBUES À VOTRE QUALIFICATION.**

OUI ☐ **NON** ☐

16. **LE STAGE ÉTAIT-IL RÉMUNÉRÉ ?**

OUI ☐ **NON** ☐

17. **L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE STAGE ÉTAIT-ELLE SATISFAISANTE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 7 : DUREE DES STAGES

18. **SELON VOUS LA DURÉE DE VOS STAGES ÉTAIT-ELLE SATISFAISANTE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

19. **LA FRÉQUENCE DES STAGES ÉTAIT-ELLE SATISFAISANTE ?**

OUI ☐☐ **NON** ☐

20. **LE NOMBRE DE STAGES EFFECTUÉS PENDANT LA FORMATION ÉTAIT-IL SUFFISANT ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 8 : OUTILS DE SUIVI

21. **AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ D'UN SUIVI POST FORMATION ?**

OUI ☐ **NON** ☐

22. **AVEZ-VOUS ENTENDU PARLE D'UN CONSEILLER D'ORIENTATION POST FORMATION AU SEIN DE VOTRE PROGRAMME DE FORMATION ?**

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 9: BASES DE DONNEES

23. **PENSEZ-VOUS QU'IL EXISTE UNE BASE DES DONNÉES STATISTIQUES DU SUIVI POST FORMATION DES ÉTUDIANTS ?**

OUI ☐ **NON** ☐

VARIABLE DEPENDANTE : EMPLOYABILITE

ITEM 9 : EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

24. **AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT DU PROGRAMME AFOP ?**

OUI ☐ **NON** ☐

25. **Y A-T-IL DES CRITÈRES DE SÉLECTIONS POUR BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT D'AFOP ?**

OUI ☐ **NON** ☐

26. **APRÈS VOTRE FORMATION, AVEZ-VOUS RÉUSSI À VOUS INSÉRER FACILEMENT DANS LE MILIEU DE L'EMPLOI ?**

OUI ☐ **NON** ☐

27. **AVEZ-VOUS EU UN EMPLOI DANS VOTRE DOMAINE DE FORMATION ?**

OUI ☐ **NON** ☐

28. **AVEZ-VOUS FAIT UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE AVANT D'AVOIR UN EMPLOI STABLE ?**

OUI ☐ **NON** ☐

29. **LES QUALIFICATIONS QUE DÉLIVRE LE PROGRAMME AFOP SONT EN ADÉQUATION AVEC LA DEMANDE EN MAIN D'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI.**

OUI ☐ **NON** ☐

MERCI POUR VOTRE BONNE COLLABORATION

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL- PATRIE
******
UNIVERSITE DE YAOUNDE I
******
CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE (CRFD) EN « SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET EDUCATIVES »
******
UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES DE L'EDUCATION ET INGENIERIE EDUCATIVE
******
DEPARTEMENT DES ENSEIGNEMENTS FONDAMENTAUX EN EDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE- WORK-FATHERLAND
******
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
******
DOCTORAL RESEARCH AND TRAINING CENTRE (CRFD) IN "SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES''
******
DOCTORAL RESSAERCH AND TRAINING SCHOOL IN EDUCATION AND EDUCATIONAL ENGINEERING
******
DEPARTMENT OF FUNDAMENTAL STUDIES IN EDUCATION

QUESTIONNAIRE

ADRESSE AUX RESPONSABLES ADMINISTRATIFS

madame/monsieur

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de master II, filière Management de l'Education de la facultés de science de l'éducation de l'Université de Yaoundé I portant **Évaluation de l'efficacité du programme d'Appui à la formation professionnelle (AFOP) dans le domaine agropastoral et insertion professionnelle des diplômés de quelques écoles**

Nous vous prions d'apporter votre contribution en acceptant de répondre aux questions posées dans ce questionnaire.

INSTRUCTIONS : le questionnaire contient des éléments regroupés en items et vous pouvez répondre en cochant les cases correspondantes aux indices suivants OUI ou NON

. N'hésitez pas à nous interrompre si jamais une question vous semble incompréhensible.

Nous vous rassurons de la stricte confidentialité et un anonymat total dans le traitement de vos réponses issues de notre questionnaire.

IDENTIFICATION DU REPONDANT

1- GENRE : MASC ……FEM …….

1- TRANCHE D'AGE **[15-30]** ☐ **[30-45]** ☐ **[45-65]** ☐

2- POSTE OCCUPE.....

3- PERIODE DE PRISE DE FONCTION (ANCIENNETE)……..

5- FORMATION INITIALE ……..

6- DIPLOME LE PLUS ELEVE ……

VARIABLE INDEPENDANTE: DISPOSITIF DE FORMATION

ITEM 1 : DUREE DE LA FORMATION

1. La durée de la formation était-elle suffisante pour qualifier les apprenants ?

OUI ☐ **NON** ☐

2. Les apprenants ont-ils tous termine leurs formations dans les délais de la durée requise ?

OUI ☐ **NON** ☐

Certains apprenants ont-ils rencontre des difficultés durant leurs formations ?

OUI ☐ **NON** ☐

Tout l'effectif d'apprenants recrutés est-il parvenu en fin de formation ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 2 : CONTENUS DES COURS

3. La pédagogie utilisée était-elle celle prescrite ?

OUI ☐ **NON** ☐

4. Les contenus des cours étaient-ils en adéquation avec le contextesocioprofessionnel territorial.

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 3 : CONCEPTION DES PROGRAMMES

5. Tous les enseignants sont-ils des agronomes de formation ?

OUI ☐ **NON** ☐

Les programmes et modules de formations sont-ils conçus dans une synergieenseignants-pédagogues-employeurs et professionnelle sur le terrain ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 4 : TYPE DE STAGE

6. Le type de stage effectué était-il en adéquation avec la formation professionnelle ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 5: SYNERGIE ECOLE-ENTREPRISE

7. Le choix des structures de stage était-il effectué par l'administration ?

OUI ☐ **NON** ☐

Le stage se déroule-t-il après la période de cours ?

OUI ☐ **NON** ☐

8. L'alternance stage-école est-elle une méthode d'apprentissage efficace ?

OUI ☐ **NON** ☐

9. La symbiose des compétences acquises pendant la formation théorique et en stage contribuent-ils à la qualification des apprenants ?

OUI ☐ **NON** ☐

10. Les objectifs de stage ont-ils été atteints ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 6 : DUREE DES STAGES

11. La durée des stages était-elle prédéfinie par l'administration ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 7 : OUTILS DE SUIVI

12. Existe-il un système de suivi post formation ?

OUI ☐ **NON** ☐

13. Existe-il un système d'orientation post formation ?

OUI ☐ **NON** ☐

14. Les rapports de suivi sont-ils produits régulièrement ?

OUI ☐ **NON** ☐

ITEM 8 : BASES DE DONNEES

15. Existe-t-il une base des données statistiques du suivi post formation des diplômés ?

OUI ☐ NON ☐

16. La base des données est-elle mise à jour régulièrement ?.

OUI ☐ NON ☐

VARIABLE DEPENDANTE : EMPLOYABILITE

ITEM 9 : EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

17. Existe-il un plan d'insertion socioprofessionnel ?

OUI ☐ **NON** ☐

18. Tous les jeunes diplômés du programme sont-ils accompagnés par le programme AFOP ?

OUI ☐ **NON** ☐

19. Les produits issus du programme AFOP s'insèrent-ils facilement dans le milieu professionnel ?

OUI ☐ **NON** ☐

20. Les qualifications que délivre le programme AFOP sont-elles en adéquation avec lademande en main d'œuvre sur le marché de l'emploi ?

OUI ☐ **NON** ☐

MERCI POUR VOTRE BONNE COLLABORATION

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR THE SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES

B. P. : 755 Yaoundé
Email : crfd.shsc@univ-yaounde1.cm
Siège : Face Bibliothèque Centrale de l'UYI

Réf : 22-0621 /UYI/CRFD_SHSE/TTJP

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur Jacques Philippe TSALA TSALA**, Coordonnateur du Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante **ABOUGA Marie Odile,** Matricule **20V3715,** est inscrite en **Master II** à la Faculté des Sciences de l'Éducation, Département : **Curricula et Evaluation,** Spécialité **: Conception et Evaluation des Projets Educatifs.**

L'intéressée doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du **Monsieur BIKOÏ Félix Nicodème (Professeur des Universités).** Son sujet porte sur : « ***Le projet AFOP : bilan de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes ruraux de la zone centrale et méridionale (régions du Centre, Sud et Est*** **».**

Je vous saurai gré de bien vouloir mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider dans son travail.

En foi de quoi, cette attestation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 09.05.2022

Le Coordonnateur du Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN REPUBLIC OF CAMEROON CRFD SCIENCES HUMAINES SOCIALES ET ÉDUCATIVES UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I UNIVERSITY OF YAOUNDE I

Jacques Philippe TSALA TSALA
Professeur Titulaire

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR THE SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES

B. P. : 755 Yaounde
Email : crfd.shse@univ-yaounde1.cm
Siège : Face Bibliothèque Centrale de l'UYI

Réf : 22-0537/UYI/CRFD_SHSE/TTJP

AUTORISATION DE STAGE

Je soussigné, **Professeur Jacques Philippe TSALA TSALA**, Coordonnateur du Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante **ABOUGA Marie Odile,** Matricule **20V3715,** est inscrite en **Master II** à la Faculté des Sciences de l'Éducation, Département : **Curricula et Evaluation,** Spécialité : **Conception et Evaluation des Projets Educatifs.**

L'intéressée doit effectuer un stage académique en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du **Monsieur BIKOÏ Félix Nicodème (Professeur des Universités).** Son sujet porte sur : « ***Le projet AFOP : bilan de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes ruraux de la zone centrale et méridionale (régions du Centre, Sud et Est*** **».**

Je vous saurai gré de bien vouloir la recevoir pour le stage et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider dans son travail.

En foi de quoi, cette autorisation de stage lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 26 MARS 2022

Le Coordonnateur du Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives

REPUBLIQUE DU CAMEROUN – REPUBLIC OF CAMEROON – CRFD – SHSE – LE COORDONNATEUR – THE COORDINATOR – UNIVERSITE DE YAOUNDE I – UNIVERSITY OF YAOUNDE I

Jacques Philippe TSALA TSALA
Professeur Titulaire

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

CHAMBRE D'AGRICULTURE ,DES PECHES, DE L'ELEVAGE ET DES FORETS DU CAMEROUN

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

CHAMBER OF AGRICULTURE FICHERIES, LIVESTOCK AND FOREST OF CAMEROON

696 50 46 83

ECOLE PRATIQUE D'AGRICULTURE DE BINGUELA
PRACTICAL SCHOOL OF AGRICULTURE-BINGUELA

FORMATION - INSERTION PROFESSIONNELLE PROMOTION ENTREPRENEURIAT

N° 00483 /EPAB/DPEA/CDEA

Binguela, le 13 NOV 2023

LE DIRECTEUR
A
Madame ABOUGA Marie Odile
-Yaoundé -

V/L du 31 Octobre 2023
Objet : demande d'une autorisation d'administration d'un questionnaire aux cadres et aux diplômés de l'EPAB.

Madame,

Faisant suite à votre demande dont l'objet est repris en marge,

J'ai l'honneur de marquer notre accord de principe pour vous fournir toute l'accompagnement nécessaire dans le cadre de votre étude qui porte sur « ***le projet afop : bilan de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes ruraux de la zone centrale et méridionale Centre –Sud- Est »***

Vous voudriez à cet effet prendre attache avec **le chef de département de la formation, Tel : 693 56 70 41** qui vous mettra en relation avec les cadres impliqués dans la mise en œuvre du programme AFOP à l'EPAB ainsi que les diplômés issus de notre centre de formation.

Veuillez, agréer, **Madame,** l'assurance de ma considération distinguée.

LE DIRECTEUR

REPUBLIQUE DU CAMEROUN REPUBLIC OF CAMEROON ECOLE PRATIQUE D'AGRICULTURE DE BINGUELA EPAB

ELOUNDOU BIKOL épse EVINA NDO G. N.
Administrateur du Travail et de la Prévoyance Social

EXPERTISES D'AFRIQUE

CABINET CONSEIL
- MANAGEMENT DES PROJETS
- ETUDES, FORMATIONS ET CONSEILS
- COMMUNICATION, FINANCES PUBLIQUES ET DROIT
- DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVÉ

Yaoundé, le 14 Avril 2022

Madame, Monsieur : **ABOUGA Marie Odile**

Matricule : **20V3715**

Objet : Lettre d'Accord de Stage Académique

Madame, Monsieur

Nous avons le plaisir de vous informer que votre candidature pour un Stage Académique au sein de notre entreprise « **Le Cabinet Conseil Expertises d'Afrique** » a été retenue.

Votre stage qui se déroulera au siège de l'entreprise à **Elig-Edzoa** commencera le **05 Mai 2022** et se terminera le **30 Juin 2022**.

Nous vous prions d'agréer Madame, Monsieur l'assurance de nos salutations.

La Coordonnatrice	Le Directeur Général
NGO KOMOL Martine	**TJOMB Jean Pierre Ledoux**

Siège Social : Nomayos, lieu dit Highland - Cont. M081812718717A - RC/YAE/2018/B/2425
BP. : 8074 Yaoundé-Cameroun - Tél. : (237) 676 18 00 05 / 699 65 14 83
E-mail : expertisesdafrique@yahoo.com / jptjomb@yahoo.com

EXPERTISES D'AFRIQUE

CABINET CONSEIL
- MANAGEMENT DES PROJETS
- ETUDES, FORMATIONS ET CONSEILS
- COMMUNICATION, FINANCES PUBLIQUES ET DROIT
- DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVÉ

Yaoundé, le 28 Juillet 2022

A
L'Université de Yaoundé I
Facultés des Sciences de l'Education
Département CEV

Objet : Attestation de fin de stage

Je soussigné **TJOMB Jean Pierre Ledoux**, Expert en Développement et Management des Projets, Directeur Général du **Cabinet Conseil Expertises d'Afrique (CCEA)**, atteste que M./Mme./Mlle **ABOUGA Marie Odile**, Matricule **20V3715** a effectué un stage académique au sein de l'entreprise (CCEA) du **05 Mai 2022** au **30 Juin 2022** en qualité de Stagiaire. Il/elle a effectué la mission suivante : Rédaction d'un projet.

En foi de quoi cette attestation est délivrée à l'intéressé(e) pour servir et valoir ce que de droit.

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

P.O. NGO KOTTOL Martine

Siège Social : Nomayos, lieu dit Highland - Cont. M081812718717A - RC/YAE/2018/B/2425
BP. : 8074 Yaoundé-Cameroun - Tél. : (237) 676 18 00 05 / 699 65 14 83
E-mail : expertisesdafrique@yahoo.com / jptjomb@yahoo.com

TABLE DE MATIERES

SOMMAIRE i

DÉDICACE ii

REMERCIEMENTS iii

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGGLES, ACCRONYMES iv

LISTE DES TABLEAUX vi

LISTE DES FIGURES viii

RESUME ix

ABSTRACT x

INTRODUCTION 1

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE 3

PRESENTATION DU TRAVAIL 7

PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DE L'ETUDE 8

CAHPITRE 1 : DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP 9

1.1. GÉNÉRALITÉS SUR LE PROGRAMME AFOP 10

1.1.1. Objectifs du programme AFOP 10

1.1.2. Bénéficiaires et résultats attendus du programme AFOP 11

1.1.3. Gouvernance et gestion administrative du programme AFOP 12

1.2. MISSIONS DU PROGRAMME AFOP 13

1.3. LES COMPOSANTES DU PROGRAMME AFOP 13

1.3.1. Développement de la formation des exploitants agropastoraux 13

1.3.2. Développement de la formation aux métiers agropastoraux 13

1.3.3. Accompagnement à l'insertion professionnelle 14

1.3.4. Ingénieries et appuis 14

1.3.5. Appui au développement du dispositif de formation 14
1.4. DISPOSITIF DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP 15
1.4.1. La place de la formation professionnelle dans la société 15
1.4.2. L'offre en formation professionnelle par le programme AFOP 16
1.5. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DU PROGRAMME AFOP 18
1.5.1. L'insertion professionnelle 19
1.6. IMPACT DU PROGRAMME AFOP DANS LA SOCIETE 20
CHAPITRE 2 : EVALUATION DE L'EFFICACITE DE LA FORMATION, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET THEORIES D'ACCOMPAGNEMENT 22
2.1. DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS 22
2.1.1. Qualification professionnelle, compétence, professionnalisation, formation professionnelle 22
2.1.2. Profession, métier, emploi et insertion professionnelle 23
2.2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU CAMEROUN 24
2.2.1. Etat des lieux des formations professionnelles au Cameroun 24
2.2.2. Emploi et insertion professionnelle des jeunes diplômés 29
2.3. EVALUATION DE L'EFFICACITÉ D'UN PROGRAMME/PROJET ÉDUCATIF 31
2.3.1. Indicateurs de l'efficacité d'un programme/projet éducatif. 32
2.4. PRESENTATION DES THEORIES EXPLICATIVES 33
2.4.1. Théorie de l'apprentissage : Approche socioconstructiviste 34
2.4.2. Approche théorique du capital humain 37
2.4.3. Approche théorique de la recherche de l'emploi 39
CHAPITRE 3 : PROBLEMATIQUE 41
3.1. FORMULATION DU PROBLEME ET PROBLEMATIQUE 41

3.2. QUESTIONS DE RECHERCHE 42
3.2.1. Question principale de recherche 42
3.2.2. Questions secondaires 42
3.3. HYPOTHESE DE RECHERCHE 42
3.3.1. Hypothèse Générale de recherche 42
3.3.2. Hypothèses spécifiques de recherche 43
3.4. OBJECTIFS DE RECHERCHE 43
3.4.1. Objectif général 43
3.4.2. Objectifs spécifiques 43
3.5. INTERETS DE L'ETUDE 44
3.5.1. Intérêt scientifique 44
3.5.2. Intérêt pour la communauté éducative 44
3.5.3. Intérêt socioprofessionnel 44
3.5.4. Intérêt managérial 45
3.6. DELIMITATION DE L'ETUDE 45
3.6.1. Délimitation spatio-temporelle 45
3.6.2. Délimitation thématique 45
PARTIE II : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE 47
CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE 48
4.1. TYPE DE RECHERCHE 48
4.1.1. Démarche de l'étude 48
4.1.2. Méthode de recherche 48
4.2. PRÉSENTATION DU SITE DE L'ÉTUDE 49
4.3. POPULATION D'ÉTUDE 49
4.3.1. Population mère 50
4.3.2. Population cible 50
4.4. L'ÉCHANTILLONNAGE 50

4.4.1. L'échantillon 51
4.4.2. Technique d'échantillonnage 51
4.5. MÉTHODES ET INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES : LE QUESTIONNAIRE 52
4.5.1. Justification du choix du questionnaire 52
4.5.2. Présentation du questionnaire 53
4.5.3. Technique de collecte des données. 54
4.5.4. Administration du questionnaire 54
4.6. OUTIL DE COLLECTE DES DONNÉES 54
4.7. RECHERCHE DOCUMENTAIRE 55
4.7.1. Recherche électronique 55
4.7.2. Recherche dans les bibliothèques physiques 55
4.8. MÉTHODES D'ANALYSES ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES COLLECTÉES 56
4.8.1. Analyse descriptives. 56
4.8.2. Analyse inférentielle 57
4.9. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES 58
CHAPITRE 5 : PRESENTATION, INTERPRETATION, DISCUSSIONS DES RESULTATS ET SUGGESTIONS 59
5.1 ANALYSE DESCRIPTIVE : PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DES DIPLÔMÉS DE QUELQUES STRUCTURES DE FORMATION ACCOMPAGNEES PAR LE PROGRAMME AFOP 59
5.1.1. Description des répondants 59
5.1.2. Analyse descriptive selon les questions de recherche 62
5.2. ANALYSE DESCRIPTIVE : PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DES STRUCTURES DE FORMATION ACCOMPAGNEES PAR LE PROGRAMME AFOP 77
5.2.1. Description des répondants 77

5.3. ANALYSE QUALITATIVE ET VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE. 93
5.3.1. Rappel des hypothèses 94
5.4. DISCUSSION DES RESULTATS 97
5.5. SUGGESTIONS 103
CONCLUSION GENERALE 105
BIBLIOGRAPHIE 108
TABLE DE MATIERES 129
ANNEXES 112