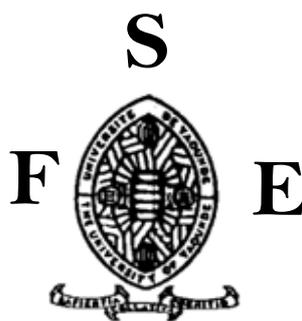


UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

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

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'EDUCATION ET
INGENIERIE EDUCATIVE

DEPARTEMENT EDUCATION
SPECIALISEE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

DOCTORAL RESEARCH CENTRE
AND TRAINING SCHOOL IN SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING SCHOOL IN EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

DEPARTMENT OF SPECIALIZED
EDUCATION

**DISPOSITIFS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET
EMPLOYABILITÉ DES FILLES MÈRES DÉSCOLARISÉES :
CAS DE L'AGENCE NATIONALE DE VOLONTARIAT AU
TCHAD (ANVOL-T)**

*Mémoire rédigé et soutenu le 27 Novembre 2024 en vue l'obtention du Diplôme de Master en
Sciences de l'Éducation.*

Option : Intervention et Action Communautaire

Spécialité : Psychologue Professionnel en Écologie Humaine

Par

DIGUEMBEYE DIGUEDE

Licence en : psychosociologie de l'éducation

Sous la direction :

Pr BANINDJEL Joachen

Maître de Conférences

Devant le jury composé de :

Président :	NDJEBAKAL SOUCK Emmanuel	<i>Maitre des conférences</i>	UYI
Rapporteur :	BANINDJEL Joachen	<i>Maitre des conférences</i>	UYI
Membre :	MENGOUA Placide Bertrand	<i>Chargée de cours</i>	UYI



SOMMAIRE

SOMMAIRE	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RESUME.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL DE L'ETUDE	5
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	6
CHAPITRE 2 : REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE SUR LES DISPOSITIFS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET EMPLOYABILITÉ DES FILLES MÈRES DÉSCOLARISÉES	32
CHAPITRE 3 : ANCRAGES THEORIQUES.....	59
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE.....	84
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE	85
CHAPITRE 5 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.....	107
CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS, DISCUSION ET SUGGESTION	133
CONCLUSION	155
REFERENCES BILBLOGRAPHIQUES.....	158
ANNEXES	163

A

Toute ma famille

REMERCIEMENTS

Ce présent travail est élaboré grâce au soutien d'un certain nombre de personnes à qui nous tenons à adresser nos sincères reconnaissances. Tout d'abord, nous exprimons au profond du cœur nos vifs remerciements à notre encadrant Pr BANINDJEL Joachen pour sa contribution et soutien très impeccable pour la matérialisation de cette recherche. Professeur, votre disponibilité et vos orientations témoignent à suffisance votre engagement franc de nous aider à pousser dans nos études.

En effet, il nous a semblé tout naturel de vous solliciter pour diriger ce travail. Nous vous remercions une fois de plus pour votre soutien, vos précieux conseils, votre disponibilité. Veuillez trouver dans ce travail l'expression de notre profonde considération et de notre gratitude.

Nous sommes aussi très reconnaissants à tous les enseignants de la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé I, plus particulièrement à ceux du Département de l'Éducation Spécialisée et de la spécialisation de l'Intervention et Action Communautaire, sans toutefois oublier tous les aînés académiques qui nous ont coaché tout au long de ce travail.

Notre gratitude va également à l'encontre du Directeur Général de l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) pour nous avoir accueilli dans son structure et nous donner toutes les informations donc nous avons besoin. Nous ne saurons oublier nos familles qui nous ont soutenus dans cette recherche, particulièrement à nos oncles KASBOUI Noel, KASBOUI Gervais, REGIT Cadet Beingar et à ma maman REMADJI Odette. Nos frères et sœurs DINGUEMBEYE Jean-Baptiste, ADOUMBEYE Hortense et NEMADJI Isabel.

Nous pensons également à nos camarades et tous ceux qui ont de près ou de loin contribué à la production de ce travail.

LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ANVOL-T : Agence Nationale de Volontariat au Tchad

AEM : Adolescentes Enceintes et Mères

APC : Approche Par Compétences

BM : Banque Mondiale

BIT : Bureau International du Travail

INSEED : Institut National de la Statistique, des Études Économiques et Démographiques

IFEF : Institut de la Francophonie pour l'Éducation et la Formation

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OIF : Organisation Internationale de la Francophonie

CADBE : Charte Africaine des Droits et au Bien-être de l'Enfant

CEDEF : Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes

CONEFE : Comité National pour l'Éducation et la Formation en liaison avec l'Emploi

CDE : Convention relative aux Droits de l'Enfance

CPAS : Centres publiques d'action sociale

CSIAS : Conférence Suisse des Institutions Sociales

CSF : Conseil de Statut de la Femme

ONAPE : Office National pour la Promotion de l'Emploi

OFS : Office Fédéral de la Statistique

OBSEFE : Observatoire pour l'Éducation, la Formation et de l'Emploi

MMSR : Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu

FONAP : Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle

FIJ : Formation et Insertion professionnelle des Jeunes

UNICEF : Fond des Nations Unies pour l'Enfance

UNFPA : Fond des Nations Unies pour les Activités en matière de la population

MICS : Enquête par Grappes à Indicateurs Multiples

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: opérationnalisation de la variable indépendante	87
Tableau 2: Récapitulatif synoptique de l'hypothèse générale, des variables, des modalités, des indicateurs et des indices	87
Tableau 3: grille d'analyse de contenu.....	96

RESUME

Notre travail de recherche est intitulé *les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas l'agence nationale de volontariat au Tchad*. Il s'inscrit dans le champ de l'Intervention et Action Communautaire. Nous sommes parti d'un constat selon lequel, les filles mères déscolarisées de 15 à 25 ans font face à une vulnérabilité extrême du fait de leurs situations maternelles et la précarité sociale dont elles font l'objet d'où leurs difficultés de s'épanouir dans la société. Cette situation pose le problème lié aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Face à ce problème, nous avons posé la question de recherche suivante : Comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent-elles l'employabilité des filles mères déscolarisées ? Pour répondre à cette question de recherche, nous avons formulé l'hypothèse générale suivante : Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent l'employabilité des filles mères déscolarisées à travers les politiques publiques, l'accompagnement par apprentissage et l'accès à des réseaux professionnels. L'opérationnalisation de cette hypothèse générale a donné lieu à trois hypothèses de recherche. Pour les approuver, nous avons sélectionné trois (3) filles mères répondant au critère d'inclusion et un (1) responsable de la structure ANVOL-T. Nous avons utilisé un guide d'entretien et une grille d'observation pour recueillir les données, lesquelles ont été analysées à travers la méthode de l'analyse de contenu de type thématique les résultats auxquels nous nous sommes parvenu nous montrent que les actions visant à renforcer l'insertion des filles mères sont largement approuvées mais le manque d'un budget spécifique alloué par l'État est un défi, l'accompagnement par l'apprentissage est considéré comme un moyen efficace pour améliorer l'employabilité des filles mères et l'accès à des réseaux professionnels est crucial pour répondre aux besoins professionnels et familiaux des jeunes mères. Des suggestions ont été faites à l'endroit de l'Etat, de la structure et des filles mères afin d'implémenter les différents acquis de nos résultats.

Mots clés : Dispositifs d'insertion, socioprofessionnelle, employabilité, accompagnement

ABSTRACT

Our research work is titled "The Socio-Professional Insertion Mechanisms and Employability of Uneducated Single Mothers: The Case of the National Volunteering Agency in Chad." It falls within the field of Community Intervention and Action. We started from the observation that uneducated single mothers aged 15 to 25 face extreme vulnerability due to their maternal situations and the social precariousness they experience, which leads to difficulties in thriving within society. This situation raises the issue related to the challenges of socio-professional insertion. In response to this problem, we posed the following research question: How do socio-professional insertion mechanisms facilitate the employability of uneducated single mothers? To answer this research question, we formulated the following general hypothesis: Socio-professional insertion mechanisms facilitate the employability of uneducated single mothers through public policies, support through training, and access to professional networks. The operationalization of this general hypothesis led to three specific research hypotheses. To validate them, we selected three (3) single mothers meeting the inclusion criteria and one of the officials from the ANVOL-T structure. We used an interview guide and an observation grid to collect data, which were analyzed using thematic content analysis. The results we obtained show that actions aimed at strengthening the insertion of single mothers are widely supported, but the lack of a specific budget allocated by the state poses a challenge. Support through training is considered an effective means to improve the employability of single mothers, and access to professional networks is crucial for addressing the professional and family needs of young mothers. Suggestions have been made to the state, the organization, and single mothers in order to implement the various findings from our results.

Keywords: Insertion mechanisms, socio-professional, employability, support.

INTRODUCTION

L'accès des populations à l'éducation et à l'emploi est étroitement lié aux processus historiques et culturels de chaque peuple, plus particulièrement à la capacité de chaque Etat de négocier les changements intervenus dans l'environnement. Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle sont des outils essentiels pour accompagner les populations les plus vulnérables vers l'autonomie et l'intégration dans le monde du travail. Parmi ces populations, les filles mères déscolarisées constituent un groupe particulièrement marginalisé, confrontés à des défis multiples en termes d'employabilité et l'accès à l'emploi. En effet, ces jeunes femmes se retrouvent dans une situation de précarité économique et sociale, avec des perspectives d'avenir limitées.

L'insertion est par définition au croisement des dimensions sociale et professionnelle. Elle ne se résume pas à l'intégration en emploi et à un état figé, mais renvoie à un processus non-linéaire qui mène à une autonomisation sociale et une indépendance financière : avoir une place, gagner sa vie, assumer ses responsabilités d'adultes et contribuer à la société. Terme à l'origine francophone, la prise en compte l'insertion apparaît assez récemment des projets et programmes d'intervention sur la question de l'emploi. Les dispositifs sont notamment entendus aujourd'hui dans le domaine scolaire comme des partis de l'institution qui peuvent se soustraire aux logiques de cette dernière afin de s'adapter dans des problèmes divers comme l'inclusion, les difficultés d'apprentissage ou de comportement, les inégalités et le décrochage (Barrère, 2013).

En 1993, la commission Européenne rédige le livre blanc « croissance, compétitivité et emploi » qui pose à l'agenda politique Européen les questions de l'emploi et du chômage. Elle invite les Etats à utiliser la formation professionnelle comme un « instrument de politique active du marché du travail » pp.121-122. Dès lors, les personnes ayant une faible qualification (chômeurs et les jeunes) doivent avoir prioritairement accès à la formation continue afin de pourvoir à leur intégration sur le marché de l'emploi. Elle émet le souhait de plus d'implication du secteur privé et d'une meilleure coordination entre les actions des différents organismes et administrations ayant des responsabilités en matière de formation professionnelle et du marché du travail. En novembre 1997, la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) donne des lignes directrices pour l'emploi dont l'une d'entre elles concerne la capacité d'insertion

socioprofessionnelle des individus par le recours à la formation et à des services de bilan professionnelle et de placement.

L'organisation internationale du travail (OIT) joue un rôle international majeur en faveur de l'emploi des jeunes dans le cadre des réseaux pour l'emploi des jeunes mis en place par le Secrétaire général de Nations Unies et de la résolution de 2002 de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur « la promotion de l'emploi des jeunes » par ailleurs, elle souscrit aux objectifs numéro 8 qui consiste à formuler et à appliquer en collaboration avec les pays en développement, des stratégies permettant aux jeunes d'accéder à un emploi décent et productif. Ces responsabilités reflètent l'engagement de longue date tant des mandats que de l'organisation en faveur de l'accès des jeunes des deux sexes à un travail décent. (ONU, 2002)

Pour de nombreuses familles africaines notamment Tchadiennes la maternité des filles adolescentes non mariées constitue un déshonneur du fait de leur positionnement hors des normes sociales. En effet, les normes sociales voudraient que les jeunes filles terminent d'abord leurs études, aient un emploi et se marient avant de procréer. Cette projection du parcours de vie d'un individu implique un âge socialement admis pour devenir parent de manière générale et mère en particulier. (Focksia, 2022).

Dans ce contexte, il est crucial d'identifier les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle adaptés aux besoins spécifiques des filles mères déscolarisées, afin de favoriser leur réintégration dans la société et le marché de l'emploi. Cette recherche vise à explorer différentes initiatives mises en place pour soutenir ces jeunes femmes dans leur parcours d'insertion professionnel, en analysant leur efficacité et leur impact sur leur employabilité. En mettant en lumière les enjeux liés à l'employabilité des filles mères déscolarisées et en examinant les pratiques innovantes en matière d'insertion socioprofessionnelle, cette étude contribuera à enrichir les connaissances sur ce sujet et à proposer des recommandations pour améliorer les politiques et programmes destinés à ce public spécifique. Dans la plupart des cultures Tchadiennes, envoyer les filles à l'école leurs expose à un désordre. Elles constituent aussi la main d'œuvre aux parents, elles sont totalement soumises malgré l'égalité, le droit de la femme prôné par les plus hautes autorités du pays. L'inégalité du genre est une logique dans certaines cultures, la femme est reléguée au second rang, elle devient une machine pour l'homme. Or, la constitution Tchadienne du 04 Mai 2018, dans son préambule : Reconnaît la promotion du genre et de la jeunesse comme facteur de réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans notre pays et l'impératif de sa prise en compte pour le développement humain durable. Dans la plupart du milieu, la planification des naissances n'est pas reconnue, les

nouvelles méthodes de contraception ne sont que de tabous, ce qui expose les femmes aux grossesses, trop tôt. Compte tenu des conditions de suivi des grossesses moins efficace et de qualité, la fréquence du nombre de cas reste croissante.

La question de l'emploi, en particulier pour les jeunes, les femmes et autres groupes vulnérables, constitue un sujet de préoccupation majeure pour le gouvernement du Tchad et ses partenaires de développement qui l'ont inscrit au premier rang des priorités du plan national de développement du Tchad 2013-2015 (PND). Cette attention soutenue au problème de l'emploi est en réalité un leitmotiv de la politique des gouvernements Tchadiens qui se sont succédé depuis l'indépendance. C'est ainsi qu'en Juillet 2013, un atelier regroupant les représentants des ministères sectoriels et les membres du comité formule des recommandations sur le document provisoire de politique nationale de l'emploi (PNE) élaborer par le consultant de bureau international du travail (BIT) et suggère une restructuration, amélioration du rapport initial aux fins de proposer d'un document cohérent de politique, de stratégie et de plan d'action de l'emploi et de la formation professionnelle ancré sur la durée et mettant en exergue les questions de formation professionnelle et de l'employabilité des jeunes.

Les filles mères ont de difficultés à se prendre en charge, elles abandonnent les études et n'ayant de qualification nécessaire pour exercer un métier, se trouvent confrontées à d'énormes difficultés qui limitent leur insertion afin de s'épanouir dans la société. L'amorce de ce problème fait écho dans la littérature scientifique et surtout dans le domaine d'Intervention et Action Communautaire. En effet, plusieurs modèles explicatifs ont été développés afin d'aider la communauté à adopter les comportements d'intervention. Nous avons la théorie du capital humain de Becker (1961) et la théorie de l'empowerment de Rappaport (1981). Ces théories ont été développées dans le cas général. Nous les avons utilisées particulièrement dans cette étude pour servir de grille de lecture des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des filles mères dans l'optique d'améliorer l'employabilité et le pouvoir d'agir de ces dernières afin de garantir leur autonomie financière dans leur communauté.

Notre objectif ici est de montrer comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle participent à l'employabilité des filles mères déscolarisées au Tchad. Dans sa structure générale, cette étude se présente en deux (2) parties. La première partie intitulée cadre théorique de l'étude comporte trois (3) chapitres : la problématique de l'étude dans laquelle nous précisons le problème de l'étude en annonçant aussi l'objectif général et les autres éléments qui l'accompagnent ; ensuite, la revue de la littérature recense les travaux ayant trait à la question que nous abordons dans ce chapitre, le troisième chapitre met l'accent sur

l'insertion théorique. La deuxième partie quant à elle comporte trois chapitres autour desquels nous avons la méthodologie de l'étude, la présentation et analyse des résultats, l'interprétation et la discussion des résultats ainsi que des perspectives et des suggestions.

PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL DE L'ETUDE

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

En sciences sociales comme dans d'autres domaines, la recherche scientifique est avant tout un processus, une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, des problèmes à résoudre, et d'obtenir des réponses précises à partir d'investigations, N'DA. (2006). Elle est motivée par un constat d'un problème concret fait par le chercheur. Ce dernier se pose tant de questions après ce constat avant de formuler sa problématique. La « problématique est la vision globale de l'objet de la recherche et du domaine où elle se déroule » selon Legendre (2005, P. 1077). Elle est un ensemble construit autour d'une question principale. Elle consiste à formuler l'objet de recherche à partir d'un certain nombre d'observations telles que la présentation du constat et la justification du choix du sujet, l'annonce du problème, la détermination des questions de recherche, des objectifs, hypothèses, intérêts et pertinence, la délimitation thématique, spatiale, temporelle et la clarification des concepts clés de l'étude.

1.1. Contexte et justification

Comme tout travail scientifique, nous allons aborder d'abord le contexte de notre étude et puis la justification qui motive le choix de notre sujet avant de poser le problème de recherche.

1.1.1. Contexte de l'étude

L'Homme est un être social, dans sa recherche d'une condition de vie meilleure, est confronté à d'énormes problèmes qui sont d'ordre social, éducatif, économique, environnemental et sanitaire. C'est ainsi que le contexte de notre recherche est lié à la situation économique et sociale actuelle, en Afrique et précisément au Tchad, où les filles mères déscolarisées de 15 à 25 ans font face à une vulnérabilité extrême du fait de leurs situations maternelles et la précarité sociale dont elles font l'objet d'où leurs difficultés de s'épanouir dans la société. Elles sont dans cette situation raisons d'une grossesse non planifiée, ou plus tard dans la vie en raison de circonstances telles que le décès du conjoint ou le divorce. Il est difficile pour elles de s'épanouir dans la société.

Dans le monde entier, le phénomène des filles- mères est une préoccupation constante. On compte actuellement 580 millions d'adolescentes de par le monde, quatre sur cinq d'entre elles vivant dans les pays en développement. Selon UNFPA (2013), tous les ans, dans le monde en développement, 7,3 millions de filles de moins de 18 ans mettent un enfant au monde et le nombre de grossesses est encore plus élevé.

Les filles de moins de 15 ans comptent pour 2 des 7,3 millions d'adolescentes qui ont un bébé avant l'âge de 18 ans dans les pays en développement. Selon les enquêtes EDS et MICS, 3 % des jeunes femmes des pays en développement déclarent avoir mis un enfant au monde avant l'âge de 15 ans (UNFPA 2013). Dans le monde en développement, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique du Centre sont les régions où le pourcentage des accouchements de filles de moins de 15 ans est le plus élevé : 6 %. En revanche, ce pourcentage est le plus faible en Europe de l'Est et en Asie centrale, où il se situe à 0,2 %. Les données recueillies dans 54 pays par deux séries d'enquêtes EDS et MICS effectuées entre 1990 et 2008 et entre 1997 et 2011 font apparaître une baisse du pourcentage de femmes de 20 à 24 ans qui ont indiqué avoir eu un enfant avant l'âge de 15 ans, ce pourcentage étant passé de 4 % à 3 %. Cette baisse, rapide dans certains pays, est attribuée en grande partie à une réduction du nombre de mariages arrangés très précoces (World Health Organization, 2011b).

Cependant, une fille sur 10 a un enfant avant l'âge de 15 ans au Bangladesh, en Guinée, au Mali, au Mozambique, au Niger et au Tchad, pays où le mariage d'enfants est chose courante. La région Amérique latine et Caraïbes est la seule où le taux de natalité des moins de 15 ans a augmenté, cette tendance étant, selon les projections, appelée à se maintenir dans la région jusqu'en 2030. On prévoit par ailleurs qu'en Afrique subsaharienne, le taux de natalité des moins de 15 ans doublera pratiquement au cours des 17 années à venir, ce qui fait que d'ici 2030, on comptera dans cette région autant de mères de moins de 15 ans qu'en Asie du Sud. (UNFPA, 2013).

Selon le rapport de la quatrième conférence régionale des femmes Africains, 2004, p 6. Dans beaucoup des pays Africains, parmi lesquels le Tchad, le problème de grossesse d'adolescent étaient très sérieux. Un grand nombre de jeunes filles avaient leurs premiers enfants à l'âge de 18ans, nombreuses étaient celles qui devaient quitter l'école en apprenant qu'elles étaient enceintes.

À l'instar des autres pays situés en Afrique subsaharienne le Tchad n'est pas épargné de ce phénomène des filles mères. Selon l'enquête démographique et de la santé II de 2004, le taux de grossesse est 18% pour les jeunes femmes de 15-19 ans et plus de tiers des jeunes femmes de 15-19 ans (37%) ont déjà commencé leur vie féconde : 30% sont déjà mères et 6% sont enceintes pour la première fois. Cependant ce niveau de fécondité des adolescentes reste toujours élevé et se situe au-dessus de la moyenne africaine et mondiale. La fécondité des adolescentes au Tchad occupe une place importante dans l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des stratégies et des programmes de la santé de la reproduction. La fécondité des

femmes Tchadiennes demeure élevée puisqu'en arrivant en fin de vie féconde, une femme aurait en moyenne 6,3 enfants. De plus, la comparaison des résultats de l'EDST-II avec ceux de la précédente enquête, réalisée en 1996-1997, indique que le niveau de fécondité n'a pratiquement pas varié au cours des dernières années. Les femmes du milieu rural (6,5 enfants par femme) ont une fécondité nettement plus élevée que celles des autres villes (5,7 enfants par femme) et de N'Djamena (5,8 enfants). De même, la fécondité des femmes de niveaux d'instruction secondaire ou plus (4,2 enfants) est nettement plus faible que celles des femmes sans instruction (6,3) et surtout que celles des femmes ayant une instruction primaire (7,4). Les adolescentes ont une fécondité élevée. À 17ans, 42% des jeunes femmes ont déjà un enfant ou sont enceinte pour la première fois. Cette proportion atteint 71% à 19 ans. (EDST-II,1998).

Et selon une enquête menée par le gouvernement tchadien (2019), environ 124 000 adolescentes tombent enceintes chaque année dans le pays, soit un taux de prévalence élevé de 17,9 % chez les adolescentes de 15 à 19 ans. Ces jeunes filles sont souvent confrontées à de nombreux obstacles pour trouver un emploi décent et subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants.

L'analyse de la grossesse des adolescentes revêt une grande importance pour des raisons diverses. Premièrement, les enfants nés de mères très jeunes courent des risques élevés de mortalité. Deuxièmement, les mères adolescentes sont plus exposées que leurs aînées aux complications de grossesse et moins aptes à les gérer, ce qui engendre des risques accrus de complications pendant l'accouchement et de décès pour causes maternelles. Troisièmement, leur entrée précoce dans la vie reproductive réduit considérablement leurs opportunités scolaires et donc professionnelles. C'est dans cette optique que le Tchad a adopté la Déclaration de la Politique de Population en 1994 et sa mise en œuvre de 1994 à 2001. Le Tchad a pris également des engagements, lors des conférences internationales et régionales tenues après l'adoption de la Déclaration de la Politique de Population, telles que la Conférence Internationale sur la Population et le développement (Caire, 1994) ; la Conférence Mondiale sur les Femmes (Beijing, 1995). En 2018, le taux de mortalité infantile au Tchad est de 71,7% selon l'enquête organisée par l'Institut National de la Statistique, des Études Économiques et Démographiques (INSEED, 2018). Ce pourcentage explique le réel problème de la santé maternelle, malgré le soutien de l'OMS auprès du gouvernement. Selon le représentant de l'OMS au Tchad, le Dr Jean Bosco Ndiokubwayo lors de la cérémonie de remise des kits au gouvernement, précise que le taux de mortalité maternelle du Tchad est l'un des pires au monde avec 860 décès/100.000 naissances vivantes (OMS, 2017).

Le Tchad est loin d'atteindre les Objectifs du Développement Durable (ODD) qui est de (70/100.000 naissances vivantes) en 2030. Ces filles mères souffrent, elles vivent toujours dans un état d'anxiété à cause du décès postnatal de leurs enfants et de leur statut de mères sans ressources nécessaires pour se prendre en charge et s'occuper de son enfant.

Au Tchad, le système éducatif est confronté à des multiples problèmes qui rendent précaire la scolarisation des enfants. Calqué sur le modèle colonial, il est structuré en trois cycles : primaire, secondaire et supérieur. Une proportion importante de la population tchadienne âgée de 6 ans ou plus n'a jamais fréquenté l'école et plus particulièrement les femmes (73% contre 54% pour les hommes). Le pourcentage des femmes ayant atteint le niveau secondaire se situe à 4% contre 12% pour les hommes (EDST 2004). Cela résulte de l'intensité des mariages des enfants, 73% en milieu rural contre 65% en milieu urbain (UNICEF, 1987-2005). Par rapport à l'EDST 1997, on constate une légère amélioration de la scolarisation des femmes. En effet la proportion des femmes sans instruction est passée de 78% en 1996-97 à 73% en 2004. De même, on constate chez les hommes une légère amélioration de la scolarisation : 56% des hommes sans instruction en 1996-97 contre 54% en 2004. La variable géographique affecte la scolarisation de manière déterminante. Les chances d'aller à l'école dépendent de la région où l'on vit et cela renforce les inégalités entre les filles et les garçons.

Selon l'enquête MICS (2000), au Tchad, le taux d'analphabétisme est très élevé : 88% des femmes et 59% des hommes pour les 15 ans et plus. La proportion des analphabètes tous sexes confondus est de 75% (DSEED 2001). Cependant, le niveau d'alphabétisation est bas (26%) avec un grand écart entre homme et femme : 13% pour les femmes et 41% chez les hommes (UNICEF 2000-2004). En outre, on constate que les proportions des alphabétisés varient de façon importante selon le milieu de résidence. Ainsi 59,2% pour le milieu urbain et 26,4% en milieu rural (EDS 2004). En outre, le taux de sous-emploi global atteint 42% sur le territoire national, traduisant le manque de compétences adaptées aux réalités du tissu local. Compte tenu de la jeunesse de la population, le sous-emploi et le chômage touchent en premier lieu les jeunes, demandeurs d'emploi et plus particulièrement les filles-mères. Par ailleurs, le diagnostic plus précis de la situation actuelle au Tchad révélée par le PNE, 2015 que :

- ✓ Les jeunes qui sortent du système éducatif et de formation ne sont pas suffisamment préparés pour affronter le marché du travail. Les trois quarts d'entre eux entrent précocement sur le marché du travail, sans avoir achevé le primaire ou avec un âge inférieur à 15 ans.

- ✓ La formation professionnelle (FP) est à la fois très faiblement développée au Tchad et en profonde inadéquation avec l'économie. Le pays ne dispose pas d'établissements de formation en nombre et en qualité suffisants (356 structures de formation dont 35,7% à N'Djamena). Plus de la moitié de ces structures (59%) ont un taux de placement inférieur à 20%. La part des élèves de l'enseignement technique et professionnel secondaire au sein de l'enseignement secondaire global est seulement de 2%, soit une proportion très faible par rapport à ce qu'on observe dans les pays comparables. (PNE, 2015)
- ✓ La FP est très coûteuse pour les familles au Tchad, ce qui exclurait de facto la grande masse d'adolescentes de familles défavorisées qui voudrait suivre une formation en enseignement technique ou un enseignement technique ou professionnel.

L'apprentissage, reconnu comme une modalité de formation adaptée au marché du travail, offrant une opportunité d'insertion professionnelle réelle qui a fait ses preuves dans de nombreux pays africains notamment du fait de la soutenabilité de son financement, est très faiblement introduit au Tchad et ne constitue pas une modalité diffusée d'acquisition de compétences.

1.1.2. Justification de l'étude

Être mère à l'adolescence a des graves conséquences sur la santé et le bien-être socioéconomique des filles et de leurs progénitures. Les décennies de recherches ont montré que les filles à l'âge de 10-19ans courent plusieurs risques sanitaires, y compris le risque de décès maternels contrairement aux femmes de 20ans et plus (6-8). Outre, les conséquences de ces grossesses sur leurs santé sexuelle et reproductive, les adolescentes enceintes et mères (AEM) sont confrontées à différentes contraintes sociales allant de la stigmatisation aux mariages précoces (9-12). Il n'est donc pas surprenant que les troubles de santé mentale soient courants parmi les adolescentes enceintes et mères (AEM). La maternité chez les adolescentes est aussi l'une des principales causes de l'abandon scolaire.

Cette étude est menée en réponse à la situation précaire des jeunes femmes mères qui ont abandonné l'école et qui rencontrent des obstacles spécifiques pour s'insérer dans la société et trouver un emploi. Ces jeunes femmes sont souvent confrontées à des difficultés telles que : le manque de qualification, le stigmate social liés à leur statut des mères célibataires, et des barrières économiques, l'équilibre entre l'éducation de l'enfant, la poursuite de ses propres études, manque de soutien familial, accès limité aux services de garde d'enfants abordables et

la discrimination. Il est important d'offrir un soutien et des ressources adaptées aux jeunes femmes pour les aider à surmonter ces défis et à assurer le bien-être de leurs enfants. En abordant cette étude, nous pouvons explorer les différents dispositifs d'insertion socioprofessionnelle qui peuvent être mise en place pour soutenir ces filles mères dans leurs démarches d'accès à l'emploi et à l'autonomie financière. Et cela permettra également d'analyser les enjeux sociaux et économiques liés à la situation des filles mères déscolarisées, et de proposer les pistes de réflexion pour améliorer leur employabilité et leur intégration dans la société.

C'est ainsi que nous orientons nos motivations sous trois angles à savoir :

D'abord, sur le plan scientifique, ce sujet permet d'explorer un domaine peu étudié en sociologie et de l'économie du travail. Les filles mères déscolarisées constituent un groupe spécifique qui nécessite une attention particulière en termes d'insertion socioprofessionnelle. En examinant les dispositifs d'insertion et les enjeux liés à l'employabilité de ce groupe, il est possible de contribuer à la production des connaissances nouvelles et à l'enrichissement des recherches dans ce domaine.

Ensuite, sur le plan social, les filles mères déscolarisées font partie des populations vulnérables et marginalisées. Leur situation soulève des questions sociales importantes concernant l'accès à l'éducation, à l'emploi et à l'autonomie financière. En abordant cette étude permettra d'identifier les défis auxquels, ces jeunes femmes sont confrontées et de proposer des pistes pour améliorer leur situation socio-économique.

Et enfin, sur le plan personnel, elle permet de prendre conscience des difficultés rencontrées par les filles mères déscolarisées et de réfléchir à des moyens concrets pour les soutenir dans leur parcours d'insertion professionnelle. Il s'agit donc d'une opportunité d'engagement personnel en faveur de l'égalité de chances et de l'inclusion sociale. Sinon, comment prétendre éradiquer un fléau ou même le contrôler si l'on ne travaille pas de fond en comble sur tout ce qui pourrait mettre en mal l'insertion de ces filles mères dans la société ? Cette étude vient donc apporter une contribution afin de soulager leur souffrance ou en leur donnant la chance de vivre heureuses comme tout le monde. Surtout, chez les filles mères de N'Djamena/ Tchad qui méritent elles aussi d'être épanouies dans la vie.

1.2. Constats et problème de l'étude

Il est question ici de présenter en premier lieu, les constats c'est-à-dire nos observations du phénomène sur le terrain et en deuxième lieu, ressortir le problème de l'étude.

1.2.1. Constats

Nous avons fait un constat selon lequel, les jeunes filles adolescentes enceintes et d'autres encore avec les enfants hors du système scolaire font face à des difficultés d'insertion socioprofessionnelle et employabilité. Ces jeunes femmes célibataires sont confrontées à des obstacles tels que le manque de qualification, le besoin de concilier leur rôle de mère avec une activité professionnelle, les préjugés liés à leur statut de mère célibataire et déscolarisées ainsi que les difficultés financières.

Partant du postulat selon lequel, les filles mères déscolarisées d'origine africaine, subsaharienne et particulièrement au Tchad ou issue de l'immigration sont confrontées à des difficultés particulières en matière d'insertion socioprofessionnelle et employabilité. En raison de leur double statut de mère, de leur origine ethnique et de leur niveau de scolarité, ce qui peut compromettre leurs chances d'accéder à un emploi stable et de s'insérer pleinement dans la société. Ces jeunes femmes sont confrontées à des obstacles spécifiques pour accéder à l'emploi, se former professionnellement et s'intégrer dans le marché du travail. Le postulat suggère que les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle auraient mis en place pour soutenir ces filles mères dans leur parcours d'insertion professionnel et favoriser l'employabilité et l'intégration professionnelle. Il soulève ainsi la question de l'efficacité de ces dispositifs et la capacité à répondre aux besoins spécifiques de ce public particulier.

Le phénomène marginal qui vient cirer-cuire la transition entre la puberté et l'âge adulte, l'adolescence et la maternité occasionnant une plus grande vulnérabilité physique et confrontant l'adolescente à une double crise maturative dans un bain émotionnel, caractéristique de cet âge. La maternité est un évènement intimement personnel mais en dépit de cela, elle est façonnée par son contexte social et culturel. Il est important de comprendre les spécificités ethno-anthropologiques et culturelles qui expliquent les raisons des grossesses précoces, de même que l'histoire intrapsychique, personnelle et familiale des jeunes femmes et filles-mères en cause inscrites dans le contexte socio-économique et culturel dont elles sont issues.

En outre, la problématique est différente selon les tranches d'âges où intervient la grossesse : entre 14 - 16ans, 16 - 18ans et 18-25ans. Ces quelques années de différences sont capitales pour la maturation psychoaffective de la jeune fille, pour sa scolarité ou sa formation

professionnelle, pour sa relation avec la famille et avec ses pairs. Le fait qu'il s'agisse d'une grossesse souhaitée ou accidentelle est très important pour saisir les significations explicites ou implicites liées à cette grossesse. C'est pourquoi, nous tenons compte des éléments indicateurs tels que : l'anamnèse du sujet ; les violences éventuelles subies (physique, sexuelle, incestes et abus, transplantations ethnique et culturelle) ; les vécus des rejets familiaux ; les échecs ; les ruptures familiales et scolaires.

La maternité précoce chez les jeunes femmes au Tchad est due au manque d'éducation sexuelle (tabou) dans leur construction personnelle et dans l'éducation des citoyens ; la pression sociale et familiale pousse les filles à avoir des relations sexuelles précoces ; les filles qui sont souvent intimidées par leur entourage cherchent à combler le vide ou affirmer leur identité à travers des relations intimes et les facteurs socio-économiques (pauvreté des parents). Avoir un enfant hors mariage est, un déshonneur pour famille selon la culture tchadienne. C'est pourquoi dans certaines communautés du Tchad, les parents préfèrent donner leurs filles adolescentes en mariage pour éviter la honte dans la famille. Par contre, lorsque la fille enceinte est automatiquement expulsée de la maison familiale, son plus grand péché est de contracter la grossesse avant le mariage. Elle est rejetée aussi par son partenaire car, il ne reconnaît pas d'être l'auteur de cette grossesse. C'est exactement là que commence le calvaire de la jeune femme, exposée aux risques divers : risques pour la santé maternelle, pour son bébé, impact sur l'éducation et l'avenir professionnel de la jeune fille et sur sa santé mentale. N'ayant pas de soutien, et pour assurer ses besoins de la grossesse ou de son enfant, cette dernière s'adonne à la prostitution étant donné qu'elle est une forme d'exploitation et de violence sexuelle, et qu'elle n'est jamais un choix souhaitable pour quiconque ; et à toutes formes des travaux qui leur feront gagner de l'argent. Ces jeunes femmes sont exposées au risque de mourir en contractant une maladie grave ou autre incident qui coupera leur vie.

La scolarisation des filles a longtemps été considérée comme non prioritaire au Tchad. On considère généralement que le rôle assigné à la femme est au foyer et non à l'école. Dans certaines communautés, donner sa fille en mariage, même jeune, est apprécié et perçu positivement. C'est aussi une preuve que les parents suivent encore les principes coutumiers et religieux. Les mariages précoces/forcés permettraient, selon eux, de préserver l'honneur de la famille contre les grossesses non désirées. En cas de refus, certaines filles peuvent subir des violences physiques au sein des familles. Dans certaines communautés, les mariages arrangés prédominent, certaines filles étant promises à des maris sans en être informées ni consultées.

Prenons par exemple le cas d'une jeune fille Tchadienne du nom Djekouanodji Josiane, âgée de 17ans qui se trouve enceinte. Elle est une adolescente vivant dans la communauté et précisément chez ses parents biologiques ou on ne lui a pas donné des informations sur sa vie sexuelle et les services de santé reproductive ne sont facilement pas accessibles. Josiane fait face à son destin en se confrontant à des gammes d'émotions allant de la peur et de l'incertitude à l'anxiété quant à l'avenir. Du fait de sa grossesse, ses parents l'ont mise hors de la maison familiale, rejetée par l'auteur de sa grossesse. Elle est accueillie par la grande sœur de l'une de ses amies qui elle aussi avait traverser cette situation en son temps, qui a abandonné le travail domestique et se lance dans la prostitution. Après l'accouchement de la jeune Josiane, elle aussi a décidé de faire la prostitution pour subvenir à ses besoins et celui de son enfant. Est-ce cela une activité qu'une fille de moins de 18ans peut pratiquer pour son autonomie financière ?

De façon plus spécifique, l'amélioration de l'offre de formation des centres de FP incitera les entreprises tchadiennes à utiliser d'avantage le dispositif de formation continue. De même les jeunes tchadiens seront davantage incités à s'orienter vers la formation technique et professionnelle, leur conférant de meilleures chances d'accéder à un emploi. Une partie des jeunes formés devrait être en mesure de créer de nouvelles entreprises, contribuant à la création nette de valeur ajoutée.

C'est ainsi que nous nous sentons le devoir de mener cette étude pour comprendre comment les filles mères déscolarisées vivent tant de souffrances dans un contexte ou croyance, stéréotype ou préjuger et discrimination.

1.2.2. Formulation et position du problème

La petite fille d'aujourd'hui sera la travailleuse de demain, et ce sont les chances qui lui sont offertes et les expériences qu'elle acquiert détermineront ses capacités d'obtenir et de conserver un travail décent pendant tout son âge adulte, ainsi que de bénéficier de sécurité et de protection pendant sa vieillesse. Si les filles sont confrontées, plus que les garçons, à des attitudes et à des pratiques culturelles négatives et à la discrimination dès leur naissance, elles grandiront pour devenir des femmes soumises à de plus fortes contraintes, et elles n'auront guère de choix ni de chances. À leur tour, elles seront moins capables d'influencer positivement la vie de leurs enfants, filles et garçons, de sorte que la pauvreté risque de se transmettre d'une génération à l'autre.

Or, la notion du « Capital Humain », analysée par Foucault à partir des travaux de Gary Becker et Theodore Schultz (Faucault, 2004b, p.226-230) est centrale et dit qu'elle désigne initialement

un stock de compétence qu'un individu peut acquérir grâce à des investissements dans la formation et l'éducation, et les arbitrages nécessaires réalisés par lui-même et son milieu (parents, éducateurs, tuteurs etc.).

Selon Rappaport (1981), la théorie de l'empowerment à un intérêt principal qui permet de cerner de près la réalité importante de personnes ayant des conditions incapacitantes (marginalité, pauvreté, chômage etc.) prennent leurs affaires en mains et font avancer leur cause. Ces personnes tirent de cette activité un sentiment positif de contrôle sur leur propre vie qui les éloigne progressivement du vécu d'impuissance et de détresse psychologique que ces conditions de vie entraînent normalement. Cette notion telle qu'utilisée actuellement en science sociale est fondamentalement construite autour de cette réalité.

Le Tchad a accompli des progrès considérables dans l'élaboration de lois visant à protéger la dignité humaine et l'égalité de genre. Ce progrès se manifeste par la signature ou la ratification de divers instruments juridiques internationaux, notamment la Convention relative aux Droits de l'Enfance (CDE, 2 octobre 1990), la Charte Africaine des Droits et au Bien-être de l'Enfant (CADBE, 2000), la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF, 1979), le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuple relatifs aux droits de la femme africaine (2003), la Politique Genre de l'Union Africaine (2008), la Convention 182 portant interdiction des pires formes de travail des enfants (décembre 2000), le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente, la prostitution et la pornographie mettant en scène des enfants ratifié le 28/08/2012 ; le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier les femmes et les enfants. (Protocole de Palerme) ratifié le 27/07/2009 ; le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant l'implication des enfants dans les conflits armés ratifié le 28/08/2012 ; la Convention 182 concernant les pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ratifiée le 18/08/2000, etc.

Au niveau national, la Constitution reconnaît la promotion du genre et de la jeunesse comme facteur de réalisation de l'égalité entre homme et femme et l'impératif de sa prise en compte pour le développement humain durable. L'ordonnance n°12/PR/2018 du 22 mai 2018 institue la parité dans les fonctions nominatives et électives. La Loi N°38/PR/98 donne la même chance aux deux sexes dans le cadre de l'emploi. La Loi 16/PR /2006 portant orientation du Système Éducatif au Tchad, en son article 15, s'est fixée comme entre autres objectifs d'assurer à tous

les enfants tchadiens l'accès équitable à une éducation de qualité, promouvoir la scolarisation des filles par la levée des stéréotypes et autres pesanteurs socio-économiques et culturelles entravant le plein épanouissement de la fille et de la femme dans le processus de l'apprentissage.

Dans la plupart des cultures Tchadiennes, envoyer les filles à l'école leurs expose à un désordre. Elles constituent aussi la main d'œuvre aux parents, elles sont totalement soumises malgré l'égalité, le droit de la femme prôné par les plus hautes autorités du pays. L'inégalité du genre est une logique dans certaines cultures, la femme est reléguée au second rang, elle devient une machine pour l'homme. Or, la constitution Tchadienne du 04 Mai 2018, dans son préambule : Reconnaît la promotion du genre et de la jeunesse comme facteur de réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans notre pays et l'impératif de sa prise en compte pour le développement humain durable. Dans la plupart du milieu, la planification des naissances n'est pas reconnue, les nouvelles méthodes de contraception ne sont que de tabous, ce qui expose les femmes aux grossesses, trop tôt. Compte tenu des conditions de suivi des grossesses moins efficace et de qualité, la fréquence du nombre de cas reste croissante.

En novembre 2010, le Forum sur l'Emploi organisé par le Gouvernement avec l'appui du BIT met l'accent sur l'emploi des jeunes considéré comme un élément fondamental de croissance économique, de cohésion sociale et de préservation de la paix sociale et recommande fortement la finalisation du projet de Politique Nationale de l'Emploi. C'est que les mesures mises en œuvre à la suite de la Déclaration de la politique nationale de l'emploi précitée, n'ont pas permis de booster véritablement l'emploi, surtout l'insertion des jeunes et des filles mères en particulier de 15 à 24 ans, qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché du travail.

En juillet 2013, un atelier regroupant les représentants des ministères sectoriels et les membres du Comité précité formule des recommandations sur le document provisoire de Politique Nationale de l'Emploi élaboré par le consultant BIT et suggère une restructuration/amélioration du rapport initial aux fins de disposer d'un document cohérent de politique, de stratégies et de plan d'action de l'emploi et de la formation professionnelle ancré sur la durée et mettant en exergue les questions de la formation professionnelle et de l'employabilité des jeunes.

Le cadre réglementaire inclut des dispositions discriminatoires à l'égard de l'emploi des femmes, notamment l'article 205 qui interdit le travail de nuit des femmes dans les industries et l'article 336, alinéa c), qui prévoit que certains travaux ou établissements peuvent être interdits aux femmes par décret en raison des risques qu'ils comportent pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Ce sont toutefois les facteurs culturels et sociaux qui constituent un

frein à la participation effective des femmes dans l'économie. Tout d'abord, les tâches domestiques et la prise en charge des enfants, mais aussi, entre autres, la recherche et le puisement d'eau et les tâches agricoles pénibles dans les zones rurales sont réservés aux femmes.

Ainsi, l'activité économique de la femme tchadienne est l'une des variables essentielles de son statut et constitue à la fois un facteur déterminant de la survie des enfants. La relation entre la profession de la femme et la santé ou survie des enfants paraît très complexe à cause de difficultés liées à la mesure de l'activité de la femme (Rakotondrabe, 2004). Dans la plupart des études, les chercheurs se sont intéressés aux aspects qualitatifs de l'activité de la femme, à savoir l'emploi du temps, la disponibilité des moyens de production et le contrôle des ressources (Berman et al, 1997). C'est ce qui explique la complexité de sa mesure. L'insertion à l'emploi ne se limite pas uniquement à la volonté de l'individu mais à un ensemble de facteurs. Selon Benveniste et Soleilhavoup (1994), le niveau d'activité d'une cheffe de famille dépend avant tout de son âge, du nombre d'enfants à sa charge et de leur âge. La scolarité de la mère est aussi importante à considérer quant à l'accessibilité des emplois bien rémunérés. Leboeuf (1991) affirme d'ailleurs que la faible scolarité des travailleuses et travailleurs représente une des causes de leur pauvreté. Actuellement, le marché du travail est plutôt défavorable à l'égard de nombreuses femmes puisqu'il ne leur permet pas d'améliorer leur situation économique.

Dans le contexte actuel, un emploi à temps complet au salaire minimum n'est pas suffisant pour maintenir une famille au-dessus du seuil de la pauvreté (Gupta 2001 ; Plante 2001). Par ailleurs, les femmes monoparentales actives sur le marché du travail doivent assumer des rôles multiples. Pourvoyeuse, mère de famille, ménagère, cuisinière, bénévole et étudiante représentent quelques-unes des responsabilités accomplies par les mères seules. Elles assument seules une charge de travail équivalente à celle des familles biparentales. Les cheffes de famille doivent concilier les exigences d'un emploi salarié avec leurs responsabilités familiales (Dandurand & Descarries, 1992). La conciliation du travail et de la famille est un défi de taille à relever. Plusieurs obstacles parsèment leur vie quotidienne : le manque de temps, le stress, la fatigue, des heures de sommeil réduites, des loisirs absents ou limités et, parfois, le découragement. Certaines femmes optent pour un travail à temps partiel pour se consacrer aux soins des enfants alors que d'autres travaillent à temps plein, cumulant ainsi une surcharge de travail (Leboeuf 1991).

Si être mère peut être un atout sur le marché du travail étant donné les aptitudes acquises au travers de leur rôle (Hirschmann, s.d.), la littérature souligne les difficultés auxquelles les jeunes

parents et les mères tout particulièrement font face. Rousseau (2008, p. 16) relève que les responsabilités éducatives qu'entraînent la charge d'enfants, jumelées aux obligations domestiques, pèsent lourdement pour le parent unique et bien que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles touche toutes les femmes, les mères de famille monoparentales seraient plus fortement touchées par les difficultés à formuler des projets professionnels, à organiser leur vie en fonction d'un projet professionnel. À propos de l'aptitude à formuler des projets professionnels, au Québec en 2004, un avis du Conseil du statut de la femme sur les besoins des mères étudiantes, fait le constat qu'une prise en charge adéquate des mères étudiantes s'impose pour permettre à ces femmes de concrétiser leurs projets éducatif et professionnel et éviter qu'elles soient placées devant l'obligation de choisir entre les études ou la maternité (CSF, 2004, p. 96) (Rousseau, 2008, p. 19).

Dans cette même idée, le Conseil d'État du canton de Vaud (2016, pp. 2-3) indique que la formation de base des mères de famille monoparentale implique de tenir compte des situations spécifiques auxquelles elles peuvent être confrontées. Il met en avant le fait que ces jeunes mères sont soumises à une charge émotionnelle pouvant mener à l'isolement ainsi qu'à des ruptures. Il ajoute que ces situations de détresse se trouveraient aggravées lorsque la famille du jeune parent ne peut pas lui venir en soutien pour la garde et l'entretien de l'enfant lorsque la jeune mère doit concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Suivant cette logique, la Confédération suisse (2000, p. 5) a pris le parti de valoriser les acquis informels considérant que les apprentissages tout au long de la vie ont une valeur en termes d'employabilité. Il est de fait possible aujourd'hui de valider ses acquis et d'obtenir un certificat ou un diplôme professionnel en lien avec ces compétences.

Dans le souci de préserver le développement des compétences et l'autonomisation des jeunes en générale et des filles mères en particulier, le gouvernement Tchadien et ses partenaires ont la volonté de les accompagner à travers les différents ministères :

Le Ministère de l'Éducation nationale et de la Promotion civique : il est chargé de la politique éducative du pays, y compris la formation initiale et continue des jeunes. Il peut être impliqué dans la mise en place de programmes de réinsertion scolaire pour les filles mères déscolarisées ;

- Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi : Ce ministère est spécifiquement dédié à la formation professionnelle et à l'employabilité des jeunes. Il est

responsable de la mise en place de programmes de formation professionnelle adaptés aux besoins du marché du travail, y compris pour les filles mères déscolarisées ;

- Ministère de la Femme, de l'Action sociale et de la Solidarité nationale : Ce ministère est impliqué dans la promotion des droits des femmes et peut être concerné par les dispositifs d'accompagnement spécifiques aux filles mères déscolarisées, notamment en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle ;
- Ministère du Développement social, de la Solidarité nationale et de la Famille : Ce ministère est également impliqué dans les politiques sociales et peut être concerné par les dispositifs visant à soutenir l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées ;
- Ministère de la jeunesse, des sports et la promotion de l'entrepreneuriat.

Il existe aussi les structures qui sont concernées par les organes techniques placés sous la tutelle du Comité National pour l'Éducation et la Formation en liaison avec l'Emploi (CONEFE) ; à savoir : l'Observatoire pour l'Éducation, la Formation et de l'Emploi (OBSEFE) ; le Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP) et Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) et également les partenaire sociaux qui comprends entre autre les syndicats et les patronats ; la société civile et les organisations non gouvernementale). Il est donc important de noter que la coordination entre ces différents acteurs peut être nécessaire pour assurer une approche globale et cohérente en matière de formation, d'insertion socioprofessionnelle et d'employabilité des jeunes, y compris des filles mères déscolarisées. Elles sont en situation de vulnérabilité socio-économique par ce que les lois et conventions régissant les dispositifs ne sont pas prise en compte afin de favoriser leur insertion socio-professionnelle.

Dans la population active, selon la définition du BIT, seulement 49% des femmes âgées de 15 ans et plus en font partie contre 74% des hommes. Lorsqu'elles sont actives, elles sont à 90% dans l'économie informelle. La banque mondiale dans son rapport sur le développement dans le monde a donc souligné la nécessité du genre dans le développement socio-économique des PMA, elle affirme que : « les emplois des femmes peuvent modifier la manière dont les ménages dépensent leur argent et investissent dans l'éducation et la santé de leurs enfants » (BM, 2013). Ainsi pour l'institution onusienne, « l'emploi est le moteur du développement et pas seulement une conséquence de la croissance économique », d'où la nécessité de susciter des initiatives tendant à améliorer l'employabilité des femmes, pour leur participation au développement inclusif des PMA. Pendant plus d'une décennie, le débat sur le développement

des compétences sur la scène internationale a ignoré les systèmes propres à l'économie informelle.

Selon Gita, & Grow, (1987, P.3). Admettent-ils que le développement est un processus économique, social et culturel par lequel les besoins humains sont satisfaits à travers un meilleur accès au pouvoir économique et politique, ce processus doit mener à une société où tous les êtres humains sont libres de toute domination. Autrement dit, le développement nécessite de nouveaux rapports égaux et coopératifs entre les différents partenaires, qui permettent de libérer pleinement le potentiel des individus, pour construire une société capable de répondre aux besoins de ses membres. C'est ainsi que, la formation et l'insertion professionnelle constituent des éléments clés pour favoriser l'émergence de sociétés dynamiques et innovantes, pour améliorer la diversification et la compétitivité de l'économie comme la rentabilité des investissements, pour permettre aux pays de s'inscrire dans la modernité de la production et des échanges. La formation est un puissant vecteur de modernisation de l'économie et de structuration des filières. Elle s'inscrit pleinement dans cette visée de renforcement de la productivité de l'économie tchadienne à travers la formation et l'insertion économique des nouvelles générations du pays.

C'est dans cette logique que Jose, (2000, P.73-83) propose une logique Formation-Éducation-Socialisation, modèle allant au-delà l'adéquation Formation-Emploi car, favorisant la socialisation et développement professionnel de l'individu en se proposant d'inclure avec tous les acteurs du système (individu, entreprise et l'État) : il s'agit d'une approche proactive centrée sur le pouvoir d'agir « empowerment ». En effet, le marché de l'emploi exige des demandeurs d'emploi des compétences avérées compte tenu du fait que là où les tâches qui lui seront assignées ne répondent pas forcément aux aptitudes acquises lors de la formation initiale : individu doit mobiliser la somme de ses connaissances soit en formation initiale ou contenue en vue de l'exécution de son travail (compétences multi variées).

Le développement de la formation professionnelle, grâce à ses effets de levier sur la croissance et l'emploi, contribue à lutter contre le chômage. En dynamisant des dispositifs de formation, en permettant à des publics plus nombreux d'en tirer bénéfice. Ils participent à lutter contre les tensions sociales, et renforcera l'employabilité des populations formées en générale et des filles mères déscolarisées en particulier. Les dispositifs contribuent à la politique de croissance et de création d'emplois du gouvernement à travers une expansion et une plus grande qualité de la formation professionnelle, articulée aux besoins des secteurs économiques. Ils innoveront dans le secteur des formations courtes et ciblées en mettant en place une offre de

formation adaptée aux jeunes vulnérables sans compétences ou peu qualifiés, de manière à lutter contre l'exclusion et favoriser l'auto-emploi. Ils permettent à la lutte contre la pauvreté en favorisant l'accès à des niveaux de revenus plus élevés pour les jeunes s'insérant sur le marché du travail (travail salarié ou auto emploi). En particulier, en ciblant l'amélioration des compétences de base, qui occupent en majorité les jeunes, les femmes et les filles-mères en question avec un niveau d'instruction très bas.

Des services d'employabilité efficaces et porteurs de résultats doivent tenir compte de toutes les dimensions de la personne, tout en respectant une démarche concrète qui mène vers l'intégration sur le marché du travail ou le retour aux études. Les services en approche globale mis en œuvre par les organismes en employabilité vont au-delà de la recherche d'emploi : ils cherchent à améliorer les conditions de vie et à combattre l'exclusion et la précarité, dans une perspective inclusive et à long terme. Les services basés sur cette approche font appel à l'expertise en intervention psychosociale des organismes en employabilité, en plus de s'inscrire dans une dynamique communautaire plus large, où les autres ressources de la communauté sont mobilisées pour soutenir activement le jeune. Puisque l'approche globale est reconnue et définie dans le Protocole de partenariat qui lie les organismes en employabilité et Emploi-Québec (Emploi-Québec, 2006), il apparaît essentiel de stimuler la concertation entre les différents acteurs intervenant auprès de la clientèle jeune.

Malgré les différentes interventions menées par le gouvernement tchadien à travers ses ministères, partenaires sociaux et les ONG pour améliorer l'employabilité des filles mères déscolarisées, mais on observe une persistance du phénomène fille mère et leur souffrance dans cette ville. Et si les conditions sont mises ensemble autour de l'employabilité des jeunes en général et des filles mères déscolarisée en particularité, elles auront toutes les cartes entre leurs mains pour être utile dans leurs vies, améliorer leurs qualités de vies, optimiser leurs expériences de vies et se prendre en charge avec leurs enfants.

Dès lors, notre recherche évoque le problème, difficultés des filles-mères déscolarisées à accéder au processus de l'employabilité.

1.3. Champ et problématique spécifique de l'étude

Ce travail de recherche entre dans le champ de la filière Intervention Orientation et Éducation Extrascolaire (IOE) et précisément dans la spécialité Intervention et Action Communautaire (IAC) en lien avec le domaine d'intervention et entrepreneuriat. Cette

recherche sur les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et l'employabilité des filles mères déscolarisées est aussi pertinente car elle s'intéresse à un groupe de la population vulnérable et peu étudié. Elle permettra de mieux comprendre les difficultés rencontrées par ces jeunes filles et de proposer des solutions pour leur insertion socioprofessionnelle.

Le but de cette recherche est de parvenir à identifier les méthodes et stratégies d'accompagnement socioprofessionnel mise en place par l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) de N'Djamena auprès de ces filles-mères. Évaluer cette mission dans le cadre de l'amélioration des perspectives de la formation par apprentissage de ces dernières. Cette recherche relève les contraintes de la formation des filles mères déscolarisées au Tchad, par l'analyse des politiques et pratiques en matière d'emploi, d'éducation, de formation et d'apprentissage. Elle permettra d'avoir des dispositifs dans le domaine de formation emploi de ces filles-mères. Les campagnes de sensibilisation dans le pays afin de les aider à sortir de leurs situation financière précaire, les débats sur la question de leur compétence et les différents maux sociaux qu'elles sont victimes.

1.4. Questions de recherche(QR)

Dans cette phase de notre recherche, nous formulons des questions qui nous guideront à faire des investigations pour une meilleure harmonisation de notre recherche. Elle peut être éclatée en deux temps : nous avons la question principale ou question de départ et les questions spécifiques.

1.4.1. Question principale de recherche

Dans la cette recherche, la question principale se pose de la manière suivante : Comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent- ils l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

1.4.2. Questions secondaires de recherche

- **QS1** : Comment les politiques publiques facilitent-elles l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?
- **QS2** : Comment l'accompagnement par apprentissage facilite-t-il à l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?
- **QS3** : Comment l'accès aux réseaux professionnels facilitent- ils l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

1.5. Hypothèses de recherche

C'est une affirmation provisoire qui demande à être vérifiée. C'est une prédiction que nous allons faire à propos de la relation qui est attendue entre des variables. Elle établit la relation d'influence de détermination ou de dépendance entre les variables indépendantes et des variables dépendantes.

1.5.1. Hypothèse générale de l'étude

C'est une hypothèse qui répond provisoirement d'une manière intégrale à la question principale. Dans la formulation, elle n'est pas opérationnelle et ne peut directement être vérifiée. Dans notre étude, elle se présente comme suit : les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle contribuent à l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les politiques publiques, l'accompagnement par apprentissage et l'accès à des réseaux professionnels.

1.5.2. Hypothèses spécifiques de recherche

Les hypothèses spécifiques répondent aux questions de recherche. Dans notre étude, trois hypothèses sont ressorties et se présentent comme suit :

- **HS1** : Les politiques publiques facilitent l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les moyens, les actions et l'implication dans le programme d'insertion.
- **HS2** : L'accompagnement par apprentissage facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les critères de recrutement dans le programme, la motivation d'apprendre et la satisfaction personnelle.
- **HS3** : L'accès aux réseaux professionnels facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers la motivation d'accéder aux réseaux, des contacts professionnels et l'influence de ces réseaux sur la formation.

1.6. Objectifs de recherche(OR)

Notre recherche présente un objectif principal et des objectifs secondaires. Ces objectifs seront formulés en fonction de la question principale pour l'objectif principal et les questions secondaires pour les objectifs secondaires.

1.6.1. Objectifs général de recherche

L'objectif de cette étude consiste à comprendre comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent l'employabilité des filles-mères déscolarisées.

1.6.2. Objectifs spécifique de recherche

Dans le cadre de notre étude, trois objectifs spécifiques sont sortis et se présente comme suit :

- **OS1** : Examiner comment les politiques publiques facilitent l'employabilité des filles-mères déscolarisées.
- **OS2** : Cerner comment l'accompagnement par apprentissage facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées.
- **OS3** : Saisir comment l'accès aux réseaux professionnels facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées.

1.7. Intérêt de l'étude

L'intérêt de recherche consiste à montrer en quoi cette recherche est importante et quelle solution elle doit apporter au problème posé. Le sujet qui fait l'objet de ce travail de recherche est d'actualité aujourd'hui dans le monde, en Afrique et au Tchad en particulier. Notre étude est orientée surtout à l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) de N'Djamena où s'effectue un travail scientifique à l'égard des filles-mères déscolarisées pour leur donner un peu de sourire. La présente recherche présente un triple intérêt à savoir : un intérêt scientifique, un intérêt social et un intérêt économique.

1.7.1. Intérêt scientifique

Ce travail présente un intérêt scientifique. En effet, plusieurs travaux ont été élaborés sur la question, nous allons nous appuyer sur les écrits existants, les mémoires, articles, les journaux et les travaux des scientifiques qui se sont penchés sur la question des phénomènes des filles mères et leur employabilité. Cette problématique retient l'attention de tous les décideurs politiques publique, organisationnels, associatifs, communautaires, les organisations internationales et plusieurs partenaires des pays. Il est donc important pour nous, étudiants en Intervention et Action Communautaire d'orienter notre étude sur cette question de l'employabilité des filles mères et la manière dont les institutions en charge de la formation accompagnent ces dernières. L'objectif pour nous est d'évaluer la mission assignée à ces institutions et d'analyser les stratégies d'intervention mises en œuvre pour aider cette population vulnérable. Le but de ce travail est de faire un travail scientifique, qu'il soit un outil d'édification, de sensibilisation de la population dans le milieu social. Il est question d'avoir recours aux théories et techniques de recherche en intervention et action communautaire pour finaliser ce travail qui serait mis à la disposition des étudiants qui pourront bénéficier de son caractère scientifique, le résultat de cette recherche et à la communauté scientifique L'étude a un caractère scientifique comme tout autre travail de recherche. Ce sera aussi l'occasion pour nous d'apprendre pratiquement l'utilisation des théories et méthodes.

1.7.2. Intérêt social

L'intérêt de ce travail est social. Ayant constaté l'insuffisance des formations en faveur des filles mères dans le processus de l'employabilité, l'abandon, le rejet de ces filles dans la société, il est urgent de mettre sur pieds des services compétents pour aider cette couche défavorisée. Elles sont confrontées à des situations de vulnérabilité sociale, nous pouvons aligner la pauvreté de familles, l'environnement social dans lequel évolue la famille. Au vu de ces écrits sur le féminisme et du capital humain, l'objectif serait de disposer ce travail comme un moyen de sensibilisation de la population, de dénoncer la marginalisation professionnelle que sont victime les filles mères, d'apprentissage, un outil d'édification du public sur la problématique de l'employabilité. Par cette étude, nous voulons chercher à comprendre ce que les filles mères vivent pendant leurs processus de prise en charge et d'accompagnement professionnel dans leurs milieux de vie. Sur le plan social, beaucoup de travaux sur l'employabilité et les filles mères se basent sur la formation par apprentissage. C'est-à-dire les aidés à avoir un métier afin de se prendre en charge financièrement.

1.7.3. Intérêt économique

La prise en compte de la situation des filles mères déscolarisées dans les politiques publiques est importante car cela peut contribuer à la réduction de la pauvreté, permettre une meilleure utilisation du potentiel humain et donc, avoir des retombées positives sur l'économie. Cette étude permettra de mesurer l'impact des dispositifs d'aide à l'insertion socioprofessionnel des filles mères déscolarisées et ainsi, d'évaluer leur efficacité économique. L'intérêt est aussi de proposer un service de counseling, d'accompagnement psychosocial et professionnel pour aider ces filles à une bonne autonomie financière et une bonne réintégration sociale. Cette réintégration sociale permet de briser le cycle de récurrence du phénomène filles mères et à améliorer leur situation socio-économique.

1.8. Délimitation de l'étude

Pour la clarté de notre étude, il serait nécessaire de circonscrire notre champ d'étude. Le champ d'étude est un espace auquel le chercheur doit mener une investigation sur un phénomène, un problème en vue d'apporter une réponse. La délimitation est l'action de circonscrire le champ d'étude dans l'espace géographique précis, dans une période déterminée et dans une discipline précise. Sans prétendre cerner ce sujet dans toute sa globalité, Grawitz cité par Nana Njiki Derrick dans son mémoire de master (2017) affirme que « la science n'est ni un acquis définitif, ni une initiation confidentielle à l'interprétation des textes sacrés. La vérité est une conquête et le savant n'est plus celui qui sait mais celui qui cherche » (1986 :52).

C'est dans cet esprit de recherche que nous allons circonscrire notre terrain d'étude pour une clarté et aborder le problème que nous attendons apporter une réponse.

1.8.1. Délimitation thématique

Notre étude porte sur un sujet d'actualité et porteur. Les pays en voie de développement ne cessent de se mobiliser aux questions de l'emploi, le sujet qui fait l'objet de notre étude s'inscrit dans cette optique. Nous parlerons des « dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas de l'agence national de volontariat au Tchad (ANVOL-T) ». Cette recherche s'appuie sur les analyses, les écrits de nos prédécesseurs et le monde scientifique qui traite ce phénomène considéré comme la maladie des pauvres et ses enjeux, sa dangerosité dans la vie de la population.

1.8.2. Délimitation temporelle.

Cette étude couvre un travail de master qui s'étend sur une année, elle s'inscrit dans une période de 2023 à 2024. Cette période marque le début de la lutte franche contre le chômage et le manque qualification avec la création de L'ANVOL-T à N'Djamena par le gouvernement Tchadien. Cette étude veut s'inscrire dans ce temps présent et dans le mouvement actuel en évaluant les stratégies et les méthodes de prise en charge, d'accompagnement professionnel, les actions menées pour l'employabilité des filles mères déscolarisées au Tchad. Ces filles qui ont encore besoin de vivre dans le foyer avec leurs maris, elles ont besoin de l'affection, de l'attention, de vivre en famille sont obligées de vivre isolées.

1.8.3. Délimitation spatiale

Elle permet de circonscrire et situer très clairement notre zone d'étude. ANVOL-T est le fruit d'une réflexion entre l'Etat tchadien et les organismes de volontariat au Tchad. Elle a pour mission de recruter, former et déployer des jeunes volontaires. L'ANVOL-T est une agence nationale de volontariat qui a été créée et officialisée par le décret N°2578/PR/MJS/2020 du 23 Novembre 2020, pour mission de renforcer les compétences et l'autonomisation des jeunes afin de promouvoir le développement socio-économique du pays. Elle offre des opportunités de volontariat pour les jeunes, y compris les filles mères déscolarisées.

Pour ce faire, il est donc nécessaire de situer cette agence selon sa position géographique dans la ville de N'Djamena. L'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) est implantée dans le 5eme arrondissement de la ville de N'Djamena. Au quartier amrignébé, ancien bâtiment du FONAJ. Il se situe du côté Nord-Ouest de l'Université Roi Fayçal et le lycée Ibnoussouna non loin de la rue de 40m.

1.9. Clarification des concepts

Pour rendre compréhensible le problème à aborder, il est nécessaire de clarifier les concepts qui sous-tendent, c'est dans ce sens que Cohen cité par Akoulouze, (1993) affirme que « la définition des concepts permet de faciliter la communication et de promouvoir un usage commun des termes contenus dans le sujet de recherche ». C'est dans le même ordre d'idée que Durkheim, (1962) cité par Tsafack, (1998.17) se réclame de dire que « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses qu'il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question ». Cette préoccupation de concision amène la Fondation pour le Développement en Afrique, (1993.11) à dire que la conceptualisation est « le fait d'affirmer et de préciser ses concepts, c'est-à-dire le stade auquel est spécifié précisément la signification des termes clés utilisés dans la formulation du problème de recherche » (Njiki). Pour que notre recherche, soit bien appréhendée dans notre logique conceptuelle, il est nécessaire de définir ou clarifier les concepts clés de notre sujet : dispositifs, insertion, socioprofessionnelle, employabilité, filles, mères et déscolarisées.

1.9.1. Dispositif

Selon le dictionnaire encyclopédie de l'éducation et de la formation, dans le contexte éducatif, le dispositif fait référence à un ensemble organisé de moyens, de méthodes et de ressources mis en place pour atteindre des objectifs pélagiques ou de formations. (Durant et al,2011)

Blandin (2002), le définit comme « un ensemble de moyens, agencés, en vue de faciliter un processus d'apprentissage »

De façon générale, le terme « dispositif » est issu de l'ingénierie qui désigne l'ensemble des critères pris en compte pour réaliser une action. Le Boterf (cité par Droz, s.d.) en donne la définition suivante :

« Ensemble cohérent et organisé d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés poursuivant un but. ».

Le groupe GreCO (Grenoble, Campus Ouverts, s.d.) le définit d'une manière qui se rapproche davantage au but de ce mémoire : « Un dispositif de formation désigne les conditions pédagogiques, organisationnelles et technologiques dans lesquelles vont se dérouler les formations. ».

1.9.2. Insertion

D'après le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, l'insertion professionnelle est "le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché de travail" (Champy & Etévé, 1994).

Barreyre (s.d.), donne l'origine étymologique du mot « insérer » du latin in-sere, qui signifie « introduire dans ». Lorient, pour sa part, cite Durkheim pour définir le concept d'insertion « un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières ». L'insertion sociale revêt donc plusieurs dimensions, que ce soit au niveau professionnel, du logement, culturel ou encore de la santé.

Le terme « intégration » est souvent utilisé comme synonyme « d'insertion », mais certains introduisent des nuances entre les deux termes. Par exemple, l'insertion peut être vu comme le processus dont l'objectif est l'intégration. Ou « l'intégration sociale est (...) une propriété collective et l'insertion, dans ce contexte, se réfère à la participation au niveau individuel à un système social intégré ».

Selon Acefop (2018a), l'objectif de l'insertion est l'entrée dans un emploi « décent et durable » qui permet à un jeune de s'engager dans sa vie d'adulte, d'en assumer les responsabilités et de participer à la vie économique et sociale. L'action d'insertion vise l'ensemble des mesures, dispositifs et actions qui accompagnent ce parcours, cherchent à en réduire la durée et à aider l'individu à surmonter les obstacles qu'il rencontre dans son accès à l'emploi.

1.9.3. Socioprofessionnelle

D'après Larousse (2016), socioprofessionnelle se définit comme ce qui concerne un groupe social déterminé par la profession de ses membres. Ou encore, ce qui se dit de quelqu'un qui exerce une fonction dans les organisations sociales ou professionnelles.

Autrement, qui concerne à la fois l'appartenance sociale et la vie professionnelle. Catégories socioprofessionnelles. Catégories d'une population selon ses caractéristiques sociales et professionnelles. Mesurer l'insertion sociale et professionnelle est donc une tâche d'autant plus ardue que nulle définition ne paraît incontestable. C'est la raison pour laquelle l'analyse de

l'insertion doit tenir compte de plusieurs indicateurs et éviter l'hypothèse d'une trajectoire d'insertion unique et d'un parcours modèle d'entrée dans la vie active. Bien sûr, l'insertion professionnelle réfère aux conditions, aux situations et aux comportements individuels face au marché du travail et correspond à une période de transition étendue sur plusieurs années.

1.9.4. Employabilité

Le dictionnaire encyclopédie de l'éducation et de la formation, Durant et al (2011), définit ce terme comme étant « la capacité d'un individu à obtenir un emploi et à le conserver, ainsi qu'à évoluer dans sa carrière ». Cela inclut non seulement les compétences techniques et professionnelles mais aussi des qualités personnelles telles que la motivation, l'adaptation et les compétences interpersonnelles.

La définition selon le BIT (2008) couvre trois dimensions : la première est la possibilité de s'insérer dans une entreprise qui a besoin de compétences professionnelles ; la seconde est relative à la capacité de créer son propre emploi grâce à des compétences acquises dans l'apprentissage d'un métier ; et la troisième concerne la possibilité d'être plus efficace et plus productif dans l'exercice d'un emploi. Le niveau d'employabilité d'un groupe traduit donc l'état de l'adéquation entre le profil de formation de cette population et les besoins en compétences de son environnement économique (Spong, 2014). Les grandes agences comme l'OIT utilisent plutôt le terme d'insertion socio-économique.

Okéné (2013, p.82) définit le concept comme ce rapportant « à la capacité d'une personne à s'apprêter à occuper un emploi salarié ou à en créer un, à y entrer, à y demeurer ou à le conserver, à y progresser, à y faire carrière ».

1.9.5. Filles-mères

Selon le dictionnaire des sciences de l'éducation, le terme « fille-mère » désigne les jeunes femmes qui deviennent mères pendant leur adolescence. Ce phénomène peut avoir des implications significatives sur leur parcours éducatif et professionnel ainsi que sur leur santé et leur bien-être.

Pour comprendre l'expression fille mère, il convient mieux de dissocier le substantif de son qualificatif et de définir chacun de deux termes distinctement de l'autre comme l'a souligné (KALAMBRY, 1999 : 27).

D'abord le concept de « fille » ce terme désigne toute personne de sexe féminin non adulte ou qui n'a pas encore atteint l'âge ou un comportement que sa culture juge proche de la

maturité. Comme on peut le voir, la définition de « fille » est liée à la fois à l'âge biologique et à la maturité psychique qui peut être précoce dans certaines circonstances.

Quant à la « mère », elle est d'abord une parente biologique directe, c'est-à-dire une génitrice. Il peut s'agir ensuite d'une parente éloignée. Dans tous les cas, la mère est appréciée par rapport à une quelconque relation de consanguinité et par rapport à la capacité de donner vie.

Dans ce contexte de définition des termes constitutifs de l'expression fille -mère, ce terme devient « toute adolescente qui tombe accidentellement enceinte d'un homme ou d'un jeune homme avec qui elle n'est pas mariée et qui doit plus tard assumer seule ou avec l'aide de sa famille la charge de son enfant ». Selon le dictionnaire Larousse, le terme fille-mère est « toute personne célibataire de sexe féminin, peu importe l'âge qu'elle peut avoir par les facteurs endogènes et exogènes pesant sur elle, qui devient déviante et sans contracter le mariage compte déjà un ou plusieurs enfants ». Elle est plus généralement définie comme une mère célibataire, c'est-à-dire une femme non mariée qui élève seule ses enfants.

Du point de vue sociologique, la fille-mère est toute personne de sexe féminin, généralement majeure, mais parfois aussi mineure, parent biologique d'un enfant qu'elle élève souvent seule et dont le père n'est pas clairement identifié. Cette fille-mère a légalement le statut de célibataire, mais célibataire mère. Par le fait qu'elle élève seule son enfant ou ses enfants, elle est considérée comme responsable d'une famille monoparentale, une famille sans père.

1.9.6. Déscolarisé

Selon Larousse (2016), déscolariser c'est enlever au système scolaire d'un pays le monopole de l'instruction. Retirer de l'école un l'enfant d'âge scolaire.

La déscolarisation, d'après les spécialistes en éducation signifie une situation au cours de laquelle l'élève est en situation de rupture avec le système scolaire pour diverses raisons (familiales, personnelles, économiques etc.). Dans cette situation, l'élève qui abandonne l'école sera récupéré par le système non formel pour une éducation extra-scolaire qui n'est autre qu'une éducation reçue en dehors du système formel ou scolaire.

C'est dans cet ordre d'idée que Silva écrit ceci dans son livre intitulé « l'Ecole hors de l'école » : « l'Education ... est un sujet autour duquel se concentrent deux questions essentielles : celle du pouvoir politique dispensant l'école, et celle d'une action pédagogique nouvelle cherchant à s'adresser aux « marginaux » du système social ».

Pour le Professeur d'Université ivoirienne Zinsou, le déscolarisé c'est « celui qui pour une raison ou pour une autre, a été éjecté du système scolaire sans avoir eu une formation suffisante pour pouvoir s'intégrer dans les circuits de production ».

Cette rubrique consacrée à la définition des concepts marque la fin de ce premier chapitre. Dès lors, il convient de se focaliser sur le chapitre suivant consacré à la revue critique de la littérature.

CHAPITRE 2 : REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE

Dans ce chapitre, il sera question de recenser les travaux sur les dispositifs, d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées.

Nous avons effectué ces différentes consultations recommandées sur les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et l'employabilité des filles mères déscolarisées à travers une stratégie d'accompagnement par les acteurs concernés à cette couche défavorisée. De manière succincte les revues, articles, livres et journaux abordant les différents aspects de notre sujet d'étude.

2.1. Travaux de Robert Castel (2009) sur les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle

Sous ce titre, nous allons aborder en premier lieu la politique d'activation, l'exigences accrues pour des jeunes bénéficiaires à l'assistance publique, Jeunes en situation de précarité socioprofessionnelle, Insertion des jeunes sur le marché d'emploi actuel et les facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes dans ces travaux

2.1.1. La politique d'activation

Les crises économiques évoquées n'échappent pas à la suis, et les reformes du système de protection sociale interviennent dans les années 1980 (Giraud, 2007) : désormais ce système est soumis au paradigme néolibéral (Bonvinet al, 2015). Comme dans le reste de l'Europe, la Suisse met en place des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle sous les signes de politiques d'activation, depuis 1995 et la révision de l'assurance chômage (Bertozzi, 2003). On parle de l'obligation fais aux jeunes sans perspectives d'emploi de suivre des mesures actives (2007) pour favoriser leur intégration au marché de l'emploi. Il s'agit donc d'une obligation, un « chantage moral ». Selon Castel (2009, p. 118), d'être actif et impliqué pour développer un projet de formation professionnelle, par des incitations ou des sanctions financière (2007). C'est ce cadre de politique d'activation qui régit les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle mis en œuvre par ces cantons (2015), que nous allons examiner.

D'une part, les travaux de Lépori et al, (2015), montrent que le travail central, et ne pas avoir l'influence négativement sur la qualité de vie des jeunes. D'autre part, le cout excessif des prestations est dénoncé par des partis politiques proche de milieux économiques (Bonvin et al, 2015), on les considère de plus en plus comme des « défenses de la solidarité » (Paugam, 2018, p. 83), qu'il s'agit de limiter. Ainsi, les dispositifs publics d'insertion suivent les règles des organisations économiques (Fustier, 2015), et doivent répondre aux nouvelles exigences en

terme d'efficacité promues par le paradigme de la nouvelle gestion publiques (Bresson et al, 2013), créant une série d'effets sur leur nature et leur fonction, que nous allons illustrer à travers de ses enjeux. L'accès aux politiques sociales devient plus strict, et elle cherche désormais à remettre les bénéficiaires au travail (Bonvin et al, 2015), afin de contribuer à la productivité et la compétitivité des entreprises, montrant que jeunes passent au second plan au profit de l'économie.

2.1.2. Exigences accrues pour des jeunes bénéficiaires à l'assistance publique

Dans ce cadre de dispositifs d'insertion socioprofessionnelle, se développe dans les années 1990 (Kuchori, 2016). En 2003, la conférence Suisse des institutions sociale(CSIAS) crée la catégorie des jeunes adultes et préconise des projets ciblés pour ces jeunes assistés (Keller, 2019). Ancrés sur le système assistanciel, ces dispositifs ne découlent donc pas d'un droit comme les assurances sociales s'obtenant par le travail. Indiquant un manque de protection (Paugam, 2018) par rapport aux salariés ? Ces jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation serait en Suisse plus de 8%(Office fédéral de la statistique (OFS), 2019), montrent une « dégradation progressive de la situation des jeunes adultes de 18-25ans » (Von Muralt & Spognolo, 2007, p. 3). Pour les pouvoirs publics, ils sont l'avenir et devraient s'inscrire dans une logique de projet professionnelle, on exige alors d'eux qu'ils se montrent actifs, mobile, flexible et peu exigeant face aux conditions dégradée de l'emploi (2007). Associé au manque de volonté, selon certains politiciens et responsables des dispositifs. Ces représentations impactent la mise en œuvre des politiques publics ciblant les jeunes, comme la réforme de 2015 avec une baisse de forfait financier et une augmentation de la sanction en cas de non-respect des contres prestations (Keller, 2019). Il arrive qu'ils soient sanctionnés financièrement, car ne répondant pas aux exigences des dispositifs d'insertion en raison des difficultés sociale (Bonvin et al, 2013) et non par manque de volonté. Le lien social de citoyenneté des jeunes qui concerne l'accès au droit et à la citoyenneté est précaire (Paugam, 2018) en raison du caractère assistanciel des programmes et du soupçon que génère leur inactivité.

Avec les besoins de flexibilité du marché du travail (Castel, 2009) évoquée plus haut, les dispositifs d'insertion deviennent de plus en plus sélectifs et compétitifs (Lefresne, 2003). On exige des jeunes qu'ils développent un projet réaliste et réalisable (Bonvin et al, 2012), donc, proche des besoins du marché du travail. Cette logique de responsabilisation individuelle force les jeunes à s'inscrire dans un projet antinomique à leurs yeux, ne pouvant se permettre une sanction financière. Les chercheurs révèlent le paradoxe qui pousse les jeunes, les moins dotés en ressources à répondre à une telle injonction, et aussitôt dans leur parcours (2012). Ces

réponses gestionnaires montrent une nouvelle fois que le lien social garantissant la protection et reconnaissance (Paugam, 2018), est secondaire par rapport aux mesures ciblées ses dispositifs (Fustier, 2015).

Ainsi, la dégradation de la situation des jeunes peut apparaître comme un alibi de ces politiques publiques prônant l'efficacité économique, et devant légitimer les prestations sociales dans un contexte concurrentiel (Acklin & Reynaud, 2015). L'augmentation des jeunes à l'assistance est multifactorielle et peut être nuancée (Keller, 2007), mais les travaux d'Acklin & Reynaud (2015) montrent que ce sont souvent les difficultés personnelles des jeunes qui sont mises en avant pour justifier l'existence et le fonctionnement des dispositifs. Il s'agit d'argument reposant sur l'individu et qui occultent les raisons politiques et économiques à la base de ces changements. Les grands dispositifs canaux font rentrer certaines institutions dans une logique de rationalisation économique, où la tâche devient centrale, notamment en attribuant une mesure obligatoire, parfois selon les logiques arbitraires (2007). Ces dispositifs publics d'insertion sont centrés sur l'intégration à l'emploi par le biais de la formation professionnelle.

2.1.3. Jeunes en situation de précarité socioprofessionnelle

Afin de booster un portrait des jeunes en rupture, les travaux de Beckmann et al (1994) qui reste d'actualité, sont mobilisés pour cette étude. Ces travaux montrent que les événements familiaux difficiles ont une influence sur la scolarité (1994), et que l'échec scolaire (école obligatoire ou en formation) a l'effet « d'une marginalisation et d'une disqualification scolaire » (1994, p. 35), qui restreignent les possibilités d'avenir professionnelle de manière durable (Meyer, 2018). Du reste, les entreprises formatrices sélectionnent les candidats selon les capacités scolaire et d'origine sociale (Imdorf, 2019). Les ruptures que vivent les jeunes ne sont pas donc de simple échec, mais s'inscrivent dans cette société du mérite décrite jusqu'ici, qui imprègne aussi bien le système de formation que les dispositifs. On voit également que les lois de filiation, qui concernent la famille et de participation organique (Paugam, 2018) sont impactées au travers du concours familial et scolaire. Pour les auteurs, certains jeunes sans qualification ni travail sont inconnus des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle. Après une rupture, les jeunes quittent l'école, la formation ou la structure d'insertion, et deviennent difficiles à atteindre par les dispositifs cantonaux d'insertion (1994). Les jeunes disparaissent parfois des années, et réapparaissent avec davantage des difficultés. Les ruptures ont installé une certaine fragilité dans le réseau (Eckmann et al, 1994), donc la dégradation peut avoir des effets destructeurs, notamment un accroissement de leur précarité. L'auteur a interrogé un jeune

en 2019, et il dit avoir appartu à une bande après une énième rupture, montrant une précarité des liens sociaux de participation élective (Paugam, 2018). Selon lui, son entourage ne lui ait pas incité à faire des efforts et lui éloigné d'un projet professionnel. Les travaux de Paugam montrent que les liens sociaux de qualité apportent la protection et reconnaissance « nécessaire à l'existence sociale » (Paugam, 2018, p. 64), et qui semble faire défaut à ces jeunes.

2.1.4. Insertion des jeunes sur le marché d'emploi actuel

Il y'a un intérêt croissant au Québec pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. C'est au début des années 1980 qu'on situe généralement le début de la préoccupation pour l'insertion des jeunes, alors que le taux de chômage des jeunes était devenu un important problème de société. La notion d'insertion surgie sur le devant de la scène publique et se constitue en champ de recherche (Trottier, 2000).

Comparativement aux générations précédentes, l'accent est mis sur le marché du travail des jeunes est plus long, difficile, sélectif et diversifier. Le lien entre l'éducation et le bien-être économique est maintenant présenter sous une forme dynamique, moins déterministe qu'auparavant, compte tenu de la diversité des situations rencontrées et du fait que le processus qui mène à l'autonomie sociale et professionnelle est moins linéaire et plus long (Dyke, 2007). La proportion importante des jeunes est aux prises avec des difficultés d'insertion. Les transformations du marché du travail rendent plus difficile l'entrée dans la vie active des jeunes moins scolarisés, notamment par ce qu'ils subissent plus rapidement des exigences nouvelles du marché du travail. La trajectoire de nombreux jeunes est souvent ponctuée de période de chômage, l'emploi, de recherche d'emploi, de retour aux études, qui témoignent de l'allongement de la période de stabilisation sur le marché de l'emploi (Trottier, 2000, 2001).

La prospérité ne produit pas nécessairement de « bon » emploi c'est-à-dire des emplois standards (emploi régulier à temps plein protégé par une convention collective de travail avec avantage sociaux). Ces emplois sont en décroissance depuis le début des années 1980. Ainsi, les contrats à durée déterminée, les sous contrats, le travail à forfait ; le travail occasionnel sans accumulation d'ancienneté et le travail à la page font partie des expériences de travail des jeunes. L'accès à un l'emploi régulier passe par une succession des contrats de courte durée (Gauthier, 2003). Une manière nouvelle d'envisager la trajectoire professionnelle se caractérise dans ce qu'on pourrait nommer le cheminement plutôt que la carrière, cette dernière représente l'idée de durée. Dans le contexte des exigences de la société du savoir, le cheminement vers la vie de l'adulte se présente comme la succession de conditions ou de préalables à l'étape suivante et sous forme d'une longue trajectoire. « Tout ce qui contrevient à cette conception linéaire et

par phase successives de la jeunesse passerait comme un problème social et est, par conséquent, traité en problème [...] L'échec, par rapport aux objectifs fixés par l'imposition de ce système normatif, contribué à construire une identité négatif » (Gauthier, 2003, p.20).

L'insertion professionnelle des jeunes ne peut plus être considérée comme un passage sans transition entre la fin des études et un emploi stable. Le concept d'insertion apparaît plutôt comme un processus qui commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre des activités non rémunérées pour consacrer du temps entre un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. « L'analyse a mis à jour la nécessité de ne pas limiter l'insertion seulement à un parcours sur le marché du travail qui permet d'atteindre une certaine stabilité financière, mais de la concevoir aussi comme un processus de socialisation professionnelle et de construction d'une identité professionnelle » (Trottier, 2002, p.4).

En comparant les données de recensement de 1971 à celles de 2001, statistique Canada fait très bien ressortir que les transitions des jeunes adultes d'aujourd'hui sont non seulement différées également allongées : ils prennent plus de temps pour terminer leurs premières grandes transitions (quitter l'école), repoussant ainsi toutes les transitions à venir (quitter le domicile parental, travailler à temps plein, vivre en couple et avoir des enfants). Ces transitions sont allongées par ce que chaque autre transition est plus longue et allonge le processus de la fin de l'adolescence jusqu'au début de la trentaine. En générale, les femmes passent les grandes transitions plutôt que les hommes. Elles sont plus susceptibles de quitter la maison, de se marier et d'avoir des enfants à un plus jeune âge, comparativement aux hommes. Clark, 2007).

Au Québec, plusieurs chercheurs (Panet-Raymond, Bellot et Goyette, 2003, Gauthier 2003, Trottier 2000,2002, Vultur, 2003) ont mis en évidence la longue et souvent difficile période menant vers l'insertion. On parle de parcours discontinu, constitué de tâtonnement, de succession d'emploi précaires d'interruption de travail, d'essais de travail autonome, de participation à des mesures d'aide à l'employabilité, réalité qui contourne actuellement l'installation sur le marché de l'emploi et retarde la réalisation des projets professionnels de beaucoup de jeunes d'adultes. « À ce titre, l'errance constructive témoigne le plus souvent d'une quête de statut et de rôle social à laquelle se raccroche un statut et un rôle qui les valorise et les insères de leur point de vue ». Panet-Raymond, Bellot et Goyette, 2003, p.169). L'accès à un emploi permet aux jeunes non seulement d'atteindre une autonomie financière et réaliser leur aspiration mais également d'acquérir un statut qui contribuera à la définition qu'ils se donneront d'eux-mêmes. L'insertion professionnelle devient ainsi un processus crucial dans la

construction de leur identité et une condition préalable à l'exercice d'une pleine citoyenneté (Trottier, 2001).

2.1.5 Facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Il est admis que les jeunes et en particulier les filles mères les moins scolarisés sont les plus vulnérables par rapport aux difficultés d'insertion, de même que les jeunes provenant de milieux socio-économique moins nantis. Il est évident toutefois que l'insertion sociale et professionnelle des jeunes s'explique par un enchevêtrement de multiples variables.

Allard & Ouellette, (1990) ont construit une typologie qui regroupe les facteurs sous trois (3) grandes dimensions : sociologiques, psycho professionnelles et socio psychologiques. Parmi les variables sociologiques, on retrouve notamment la vitalité économique, les mesures salariales, l'assurance-emploi et la mobilité géographique ; les variables socio psychologiques touchent le milieu familial, les amis, le milieu scolaire et le travail, les médias et les variables psycho professionnelles concernent l'identité personnelle et professionnelle, cette dernière étant reliée à la préparation et l'insertion socioprofessionnelle.

La question de l'intégration socioprofessionnelle peut donc être abordée sous différents angles d'analyse. Les parcours menant à la vie active ont été étudiés, surtout au cours des dernières années, par le biais de reconstitution de la trajectoire. Un des intérêts de ces trajectoires ou des études longitudinales est de permettre d'explorer plus en profondeur de question du choix.

Bidard & Lavenu, (1999) présentent à partir d'une enquête qualitative longitudinale auprès des jeunes, quelques facteurs qui conditionnent la décision, le choix qui infléchira la trajectoire. Ainsi, les valeurs et les normes culturelles par exemple la valeur conférée au travail, le réseau personnel, de même que certains déterminants plus « objectifs », tels que le contexte social et économique et les caractéristiques individuelles (sexe, diplôme, origine sociale et culturelles) interviennent dans les choix et jouent dans le processus de décision. On note des moments clés dans la synchronie des éléments mais un écart de temps entre deux événements peut infléchir le choix en dissociant les éléments de décision. Certains jeunes vont « s'accorder des délais », des périodes d'inactivité, tandis que d'autres vont franchir les étapes très vite.

Une autre étude qui s'est intéressée spécifiquement aux caractéristiques personnelle impliquée dans l'insertion des jeunes en difficulté indique que l'insertion professionnelle est le résultat d'un amalgame d'éléments prédictifs. Le relevé des résultats des recherches sur les caractéristiques déterminantes ou associée à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tendent

à démontrer le lien direct entre le lien de contrôle, le sentiment d'efficacité et d'insertion. Le sentiment d'efficacité et le lien de contrôle sont associés à l'insertion à travers les comportements de recherche d'emploi. Certaines personnes croient que ce qui leur arrive est le résultat d'évènement hors de leurs contrôles, tandis que d'autres croient que ce qui leur arrive est en grande partie le résultat des circonstances interne c'est-à-dire leur propre décision (théorie de Rotter, 1954). Les jeunes possédants des croyances dites défaitistes n'entretiennent aucune action afin de se trouver un travail dans l'immédiat et entretiennent très peu d'espoir face à l'avenir (Levesque, 1995).

Une recherche réalisée sur un projet s'adressant à des mères monoparentales met en évidence une caractéristique jugée déterminantes dans la poursuite des activités d'entreprise. Cette étude portait sur un projet d'autosuffisance, offert à prestataire de l'aide sociale de longue date et se présente sous forme de supplément au niveau d'emploi. La question de savoir pourquoi certaines personnes pouvaient surmonter l'adversité alors que d'autres ne le pouvaient pas est devenu un sujet d'enquête. La notion de résilience à émerger comme étant une explication convaincante de ce phénomène. Ainsi, la résilience est en quelque sorte la capacité à s'adapter aux changements, aux évènements stressants. Lacharité, (2005) définit la résilience comme étant la présence d'un résultat positif chez un individu ou un groupe social à la suite de l'exposition à des circonstances impliquant un risque de développer un problème spécifique.

Dans cette étude, on remarque que, parmi les mères qui maintenaient leur participation, plusieurs avaient bénéficié de la présence d'un modèle de rôle fort et bienveillant alors qu'elles étaient jeunes, qu'elles avaient tendance à bénéficier de source de soutien plus fortes dans leur vie actuelle et à avoir acquis un sentiment d'accomplissement par le biais du travail ou de l'école, et en fin, qu'elles avaient un comportement orienté vers un but qu'elles étaient ingénieuses. Bref, elles avaient une meilleure estime de soi et se trouvaient dans une meilleure position pour résoudre des problèmes et reconnaître des chances qui s'offrent. Les auteurs de l'étude ont reconnu que ce ne sont pas tous les parents apparemment aptes au marché de l'emploi qui ont la capacité nécessaire pour effectuer cette transition. (Bancroft, 2004).

L'Observatoire Jeunes et Société (OJS) a fait de l'insertion professionnelle un de ses principaux axes de recherche. Les jeunes y sont définis comme des acteurs disposants d'une certaine marge de manœuvre et capable d'élaborer des stratégies en dépit des contraintes multiples qui caractérisent leur itinéraire d'insertion (Trottier, 2003).

Pour sa part, Rossé met de l'avant l'approche centrée sur la notion de pouvoir d'agir (empowerment), soit la capacité pour les individus, de devenir les agents de leur propre destinée. Ce pouvoir d'agir se distingue du simple pouvoir d'action « Il ne s'agit pas de devenir « plus actif » comme si la passivité ou l'apathie constituait le problème à résoudre. Il s'agit plutôt de disposer des moyens personnels et sociaux de déterminer et de conduire une série d'action en vue d'atteindre un objectif particulier » (Le Bossé, 2000, p.147). L'adhésion à ce cadre conduit à privilégier les démarches de changement qui placent le point de vue personnes concernées au cœur de la définition des problèmes et des solutions.

Dans son livre sur les éléments du processus de lutte contre l'exclusion, Vidalenc parle pour sa part de l'importance de l'autonomie, qu'il définit comme la capacité de repérer un problème, puis de le comprendre et de savoir le résoudre soit par ses propres capacités, soit en sachant comment on peut le résoudre ou aider à sa résolution.

Le cheminement vers l'autonomie, lorsqu'il a été arrêté dans son évolution normale, est plus difficile et plus long à réfère. En effet, il n'y a plus de suite logique entre les apprentissages à faire et la situation présente, d'où un possible refus. Tout changement insécurise momentanément la personne qui opère, il faut donc une grande confiance et être persuadé que l'on obtiendra des bénéfices du processus. (Vidalenc,2001, p.111).

Ces travaux ont des apports significatifs dans la vie des individus, ils ont permis de mettre en lumière l'importance des dispositifs sociaux visant à favoriser l'insertion des jeunes en difficultés sur le marché de l'emploi. L'auteur a également souligné l'impact des dispositifs d'insertion sur la construction de l'identité sociale et professionnelle des jeunes, ainsi sur leur autonomie et leur capacité à se réinsérer durablement. Cependant, certaines limites peuvent être identifiées dans ces travaux. Par exemple, certains critiques ont souligné que l'approche de Castel mettait trop l'accent sur les dimensions individuelles de l'insertion socioprofessionnelle, en négligeant parfois les facteurs structurels et contextuels qui peuvent influencer cette insertion. De plus, certains ont critiqué le manque de prise en compte des dynamiques de pouvoir et d'inégalité sociale dans ses analyses.

Il est donc clair que le cheminement de la majorité des jeunes vers l'employabilité ne peut plus être qualifié de linéaire mais nous allons voir à travers les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle que dans le cas des femmes et les filles mères en particulier, il comporte des particularités qui doivent être prise en considération dans toute intervention visant à les aider.

2.2. Travaux de Lucie Ngabusi Sapa (2002) sur l'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi.

La littérature a déjà maintes fois souligné les enjeux liés à l'insertion socioprofessionnelle des personnes issues de l'immigration. Lucie Ngabusi sapa (2002) traite justement la question de l'inclusion en emploi en proposant un état de lieux originale des actions d'entreprises dans la région de wallonne afin de favoriser l'insertion des personnes immigrantes et les actions visant le rapprochement entre les travailleurs et les entreprises. L'objectif de l'auteur est d'identifier les pratiques les plus concluantes en matière d'intégration. Ainsi, la région de wallonne a mis en place plusieurs dispositifs afin de permettre aux personnes d'origine étrangère de s'insérer sur le marché de l'emploi. Parmi ceux-ci on peut citer l'initiative primo-arrivants du forum, les contrats « article 60 » des centres publics d'action sociale(CPAS), le cours de français du réseau lire et écrire offrent simultanément un emploi, l'enseignement de promotion sociale, la contribution des entreprises de formation par le travail à la trajectoire socioprofessionnelle des migrants, l'orientation socioprofessionnelle des immigrés par les centres régionaux d'immigration (CRI), la plateforme « Diversité » et les aides à la création d'entreprise ? La question qui se pose est de savoir pourquoi, malgré tant des dispositifs, le public issu de l'immigration reste le plus touché par le chômage ?

À l'issus de l'examen de ces dispositifs, les auteurs notent qu'ils font preuve d'une faiblesse tant au niveau de la cohérence interne que leur performance en regard des besoins du marché du travail et des chercheurs d'emploi. Toute une série de freins à l'insertion des immigrants sont relevés notamment le manque de connaissance ou d'adaptation des compétences, la linéarité et la longueur des dispositifs de formation ainsi que la sempiternelle question de discrimination. Cependant, pour les auteurs, les effets de mesure de ces dispositifs sont rarement objectivés. Lorsqu'ils le sont, ils en tiennent à confirmer le fait que les personnes d'origine étrangères s'intéressent plus aux formations de base (comparativement aux autres publics), que leur taux d'insertion est très faible et enfin, que les emplois qu'ils occupent sont plus précaire.

L'ouvrage met en évidence quelques raisons et hypothèse susceptible de justifier « l'échec » de ces dispositifs. L'apport de leurs travaux est de permettre une analyse critique de ces initiatives et stratégie telles que le passage par le bénévolat pour espérer une insertion socioprofessionnelle, l'accumulation des contrats atypique ou encore le mentorat comme moyen pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Ces travaux soulignent aussi les besoins de formation des formateurs impliquée dans l'insertion, on y questionne également les

barrières à l'insertion en emploi notamment chez les femmes immigrées. En effet, à travers une recherche exploratoire, l'ouvrage montre que l'apprentissage de la langue ne permet pas forcément à elle seule une réelle intégration puisqu'elle peut être freinée par d'autres institutionnel, socioculturel et familiaux. L'auteur met en exergue la nécessité d'établir un espace de travail où les acteurs ne travailleraient plus en silo, et où la collaboration et le partage d'information primerait. En outre, l'analyse que fait Altay Manco des entreprises en wallonie montre combien plusieurs parmi elles sont réticentes à aborder la question de la gestion de la diversité par crainte de la voir associer à une pratique discriminatoire. Cette réticence peut être inquiétante dans la mesure où elle laisse supposer que les entreprises considèrent l'œuvre dans une société homogène.

Ces travaux apportent une analyse approfondie des politiques mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle de cette population spécifique. L'auteure met en lumière les dispositifs et les initiatives visant à améliorer l'accès à l'emploi pour les personnes d'origine étrangère, ainsi que les obstacles et les défis auxquels ils sont confrontés dans ce processus. Cependant, les limites peuvent être identifiées dans ces travaux. Certains critiques pourraient souligner que l'article ne prend pas suffisamment en compte les spécificités culturelles et sociales des personnes d'origine étrangère, qui peuvent influencer leur intégration sur le marché du travail. Il est possible que l'étude ne prenne pas en considération les dynamiques intersectorielles liées à l'origine ethnique, au genre, à la classe sociale, etc., qui peuvent également jouer un rôle dans l'inclusion professionnelle de ces personnes.

2.3. Travaux de Finot (2000) et Gazier (1999) sur l'employabilité

Finot (2000) en référence aux travaux de Gazier (1999), distingue historiquement trois vagues d'élaborations et de débats sur le terme qui ont donné lieu à sept définitions opérationnelles de l'employabilité (l'employabilité dichotomique, l'employabilité socio-médicale, l'employabilité politique de main d'œuvre, l'employabilité-flux, l'employabilité-performance attendue sur le marché du travail, l'employabilité- initiative, l'employabilité-interactive). Le concept évolue au préalable dans les pays anglophones notamment aux États-Unis et ce n'est qu'à partir des années 1960 que le concept émerge en France. Au fur et à mesure des années, l'employabilité a fait l'objet d'applications ciblées en fonction du contexte économique et social. Quatre périodes sur l'évolution du concept se distinguent :

Années 1930 : Naissance du concept ;

Années 1950-1960 : Approche médico-sociale ;

Années 1960-1980 : Attractivité des individus ;

Années 1980 – 1990 : Approche contemporaine.

Dans les années 1930, la notion d'employabilité est née en Grande-Bretagne au début du XX^{ème} siècle, à l'aube de la société salariale durant la révolution industrielle. Ce qui est important à cette époque c'est la distinction qui est faite entre les personnes à qui on va pouvoir proposer un emploi stable, les « employables », et les personnes qui doivent relever de l'aide sociale, les « inemployables ». Les Etats-Unis doivent faire face au krach boursier de 1929.

Cette crise conduit le gouvernement de Roosevelt à mettre en place une politique interventionniste en faveur de l'emploi, pour faire face à la recrudescence du chômage. Dans ce contexte l'employabilité d'un individu faisait référence à la définition américaine : « employability » pour aptitude à l'emploi.

Pendant la période 1950-1960 aux États-Unis les individus sont classifiés selon une approche médico-sociale permettant de mesurer les aptitudes à l'emploi. Le concept émerge en France en 1960 selon une approche différente, plutôt centrée sur le collectif et les flux statistiques.

Durant la période 1960 – 1980 il s'agit de désigner l'attractivité d'un individu aux yeux de l'employeur. Pour mesurer cette attractivité l'évaluation d'aptitude ne suffit plus, y sont ajoutés les résultats de « l'intégralité professionnelle ».

L'approche américaine met l'accent sur les aptitudes et les comportements individuels. Alors qu'en France, en cette période où apparaît vraiment le terme, il est davantage utilisé comme un outil statistique. C'est à partir des années 1980 que l'on arrive en France à la notion d'attractivité aux yeux de l'employeur.

À partir de la fin des années 1980, se développe une approche contemporaine de l'employabilité. Eve Saint-Germes (2008) la décrit comme dynamique et interactive, prenant en compte les dimensions individuelles et collectives du concept. L'idée développée par Gazier de l'employabilité comme performance attendue sur le marché du travail, renvoie à la capacité d'un individu à être compétitif sur le marché du travail. La littérature nous permet de constater d'une part une approche anglophone davantage axée sur les aspects individuels et d'autre part une approche francophone qui fait essentiellement référence aux compétences des salariés et aux conditions de gestion des ressources humaines. Thierry (1995) donne une définition

générique de l'employabilité, il s'agit « des compétences du salarié et des conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes, lui permettant à tout moment de retrouver un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables. ». Cette employabilité se construit dans la durée sur ces principaux facteurs : « les savoir-faire validés et exercés, l'apprentissage du changement, la capacité à identifier et à anticiper un projet professionnel, ou au moins « à devenir réaliste », et à avoir un « niveau de rémunération et des avantages sociaux acceptables » (Thierry, 1995). Pour Finot (2000), « Développer l'employabilité, c'est maintenir et développer les compétences des salariés et les conditions de gestion des ressources humaines leur permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables ».

L'accès à l'emploi pour les salariés fait référence à la notion de sécurisation du parcours professionnel. En mobilisant « les conditions nécessaires de gestion de ressources humaines » pour développer les compétences du salarié et lui permettre l'acquisition d'autres compétences et qualifications, on pourrait lui procurer un sentiment de sécurité dans son parcours professionnel et dans l'accès à un autre emploi si nécessaire. Les conditions de gestion de ressources humaines se traduisent par des actions RH en référence à des pratiques managériales dans l'entreprise destinées aux salariés telles que les entretiens annuels d'évaluation. Or, pour déployer la mise en œuvre de ces pratiques, l'entreprise doit travailler en collaboration étroite avec ses salariés. Ainsi les attributs personnels, les attitudes et les comportements du salarié ont un impact considérable sur l'utilisation ou pas des moyens qui peuvent être mis en œuvre par l'entreprise (Van der Heijde et Van Der Heijden, 2005 ; Fugate et al., 2004, 2008, Kluytmans et Ott, 1999). Pour comprendre à quoi correspondent ces attributs personnels, ces attitudes et ces comportements il apparaît nécessaire d'analyser les différentes approches de l'employabilité.

2.3.1. Trois approches de l'employabilité

L'examen de la littérature met en lumière plusieurs définitions de l'employabilité. Au fil du temps, les définitions de l'employabilité ont évolué et il se dégage différentes approches de l'employabilité. Nous avons identifié l'employabilité individuelle, l'approche de l'employabilité basée sur les compétences, et l'employabilité interne et externe.

✓ L'employabilité individuelle

Van Dam (2003), propose d'une part une conception de l'employabilité selon une perspective organisationnelle en référence aux activités au sein de l'organisation qui contribuent à améliorer l'employabilité des salariés. Et d'autre part, elle met en avant la notion d'employabilité individuelle qui englobe les caractéristiques individuelles telles que les traits de la personnalité et les ressources individuelles du salarié.

L'employabilité individuelle au sens des ressources individuelles du salarié inclut sa « dotation personnelle initiale et accumulée en capital (capital humain, social, culturel, de carrière, si l'on reprend le modèle des carrières nomades de Cadin, 1997), ses caractéristiques individuelles qu'elles soient : physiques (aptitudes, âge, apparence...), professionnelles (qualification, expérience, compétences détenues...), psychologiques (personnalité), psychosociologiques (identité professionnelle) ou sociologiques (réseau et culture). » (Saint Germe, 2008). Ces composantes renvoient à la notion d'employabilité biographique développée initialement par Gazier (2003) au sens du « portefeuille individuel de dotations initiales, ou d'acquisitions diverses suite à un parcours professionnel et personnel, selon une approche patrimoniale individualisée ».

Le salarié doit avoir conscience de ce qu'il possède en termes de connaissances, de compétences, de qualités qui lui sont propres. Il doit se connaître pour exposer au mieux sa personnalité et ses capacités à un potentiel employeur et/ou à son manager pour évoluer à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise. Les attitudes et les comportements des salariés qui souhaitent développer leur employabilité sont des éléments déterminants de l'employabilité individuelle des salariés. Dans la mesure où le salarié est dans une démarche de développement de son employabilité, il va chercher le moyen de s'ajuster au mieux à son environnement. L'« employabilité-projective » est entendue comme « l'aspect proactif de la personnalité, tout particulièrement, la confiance en soi, l'adaptabilité, la capacité d'apprentissage et la capacité de veille d'emploi plus largement.

Un salarié dans une démarche de développement de son employabilité est dans une logique de disposition à l'employabilité comme développée par Fugate (2008). Cette approche de l'employabilité apporte une description intégrant les traits de la personnalité qui ont permis de mettre en exergue une vision centrée sur la personne.

✓ **L'approche de l'employabilité centrée sur la personne**

Fugate et al. (2003, 2004) Proposent un modèle multidimensionnel basé sur les aspects individuels, sans prendre en considération les facteurs externes mais intégrant l'interaction de

l'individu avec son environnement. Les auteurs ont choisi une conceptualisation centrée sur la personne car selon eux les individus ne maîtrisent pas les facteurs externes. Ces facteurs externes correspondent aux critères d'embauche des employeurs tels que les années d'expérience et les compétences professionnelles spécifiques. Les premiers travaux de Fugate et al. (2003, 2004) se basent sur une littérature qui leur a permis de mettre l'accent sur le rôle important des caractéristiques individuelles dans l'adaptation au travail et sur des facteurs individuels et psychologiques. Leur postulat de base stipule que « l'employabilité est une collection synergique des caractéristiques individuelles qui est alimentée et dirigée par l'identité de carrière d'un individu. » (Fugate et al. 2003, 2004 p.18). Dans les prémices de leur recherche sur la conceptualisation de l'employabilité, ils proposent un modèle à trois dimensions. Chaque dimension de leur modèle a des répercussions sur l'adaptabilité (pro) active dans le domaine du travail, et chacune d'entre elles satisfait à l'une ou à plusieurs des exigences adaptatives décrites par Ashford et Taylor (1990).

✓ **Le modèle heuristique de l'employabilité**

Les trois dimensions sur lesquelles s'appuient les auteurs sont représentées par : l'identité de carrière (a), l'adaptabilité personnelle (b), et le capital social et humain (c). Elles sont présentées par les auteurs comme étant des dimensions qui « donnent l'impulsion cognitive et fournissent les caractéristiques individuelles qui influencent les comportements d'adaptation au travail ».

Les travaux **d'Ashford et Taylor (1990)** ont permis aux auteurs de comprendre comment l'identité de la carrière d'un individu constitue un facteur clé de l'employabilité. En effet ils ont pu identifier l'identité de carrière comme une manière pour l'individu de « se définir dans un contexte de carrière, qui agit comme une boussole cognitive qui motive une personne à s'adapter activement afin de réaliser (ou de créer) des possibilités qui correspondent à ses aspirations » (Ashforth et Fugate, 2001). Fugate et al. (2004) ont identifié l'identité de carrière comme étant une représentation de « qui je suis », ou « qui je veux être » au travail, en référence à des expériences et à des aspirations de carrière souvent diverses et diffuses. Pour eux cela peut inclure des objectifs, des espoirs et des craintes ; des traits de personnalité ; des valeurs, des croyances et des normes ; des styles d'interaction ; des horizons de temps. L'identité de carrière est similaire à des constructions telles que le rôle de l'identité. Ils précisent que l'identité de carrière est, néanmoins intrinsèquement longitudinale car elle consiste à donner du sens à son passé et à son présent et à donner une direction à son avenir.

En référence au concept de carrière nomade (Arthur et Rousseau, 1996 ; Cadin, 1997), la diversité des trajectoires de carrière possibles est pratiquement illimitée. De plus, le dynamisme du monde du travail signifie qu'il y a moins de modèles de carrière ou de modèles qui peuvent être imités en toute sécurité (Meijers, 1998). L'identité de carrière aide à combler le vide en remplaçant les structures de carrières institutionnalisées par des structures psychologiques individualisées. L'identité de carrière fournit « une boussole pour l'individu », offrant ainsi une composante de motivation à l'employabilité.

✓ **L'adaptabilité personnelle**

Les auteurs soulignent une fois de plus l'importance des travaux d'Ashford et Taylor (1990) car ils montrent que l'employabilité représente fortement l'adaptabilité (pro) active dans le domaine du travail. Pour eux les personnes qui possèdent un niveau élevé d'employabilité sont prédisposées à profiter des avantages de l'adaptabilité active. De plus, ces différents travaux ont montré que l'employabilité influence positivement l'adaptation telle que décrite par Ashford et Taylor (1990). Et en plus de favoriser l'adaptabilité active, l'employabilité prédispose les individus à s'adapter ou à changer de façon proactive. Fugate (2003, 2004) confirme ce résultat à travers les travaux de Crant (2000). Ce dernier a montré que les comportements proactifs au travail au travers de l'action ou de l'orientation proactive, apportent de nombreux avantages pour les salariés. En guise d'exemple il cite, la proactivité dans le domaine de travail qui améliore la performance de l'emploi (Crant, 1995) et les résultats de carrière (Seibert, Crant, et Kraimer, 1999).

Pour les auteurs, l'adaptabilité personnelle contribue à la fois à la performance organisationnelle (Crant, 2000) et aux succès de carrière (Pulakos et al., 2000), car elle permet aux individus de rester productifs et attractifs aux yeux des employeurs sur un marché du travail en perpétuel changement (Chan, 2000). La capacité de s'adapter à des situations changeantes est principalement déterminée par les différences individuelles (Chan, 2000) qui prédisposent les individus à s'engager (pro) activement dans des efforts d'adaptation (Crant, 2000 ; Seibert et al., 2001 ; Stokes, 1996). Les auteurs soulignent que pour être conceptuellement compatibles avec l'employabilité, les différences individuelles qui contribuent à la capacité d'adaptation personnelle doivent connoter l'action réelle, parallèlement à l'orientation active. De plus ces différences individuelles doivent comporter deux types de qualités : celles générées en interne (c'est-à-dire les dispositions) et celles tournées vers l'extérieur. Cela signifie que les éléments de l'adaptabilité personnelle doivent avoir des implications claires sur les comportements d'adaptation au travail.

✓ **Le capital social et humain**

La troisième dimension développée par Fugate et al. (2003, 2004) est celle du capital social et humain. La littérature offre une lecture abondante sur le capital social et humain. Cependant pour décrire cette dimension de l'employabilité nous nous sommes appuyées sur une littérature qui analyse ces concepts par rapport à l'employabilité. Adler et Kwon (2002) soulignent que la bonne volonté (« goodwill ») fait référence à la sympathie, à la confiance et au pardon offerts par des amis et des connaissances. Ils précisent que la bonne volonté est la substance du capital social, et que ses effets découlent de l'information, de l'influence et de la solidarité que la bonne volonté met à disposition (Sandefur et Laumann, 1998). Le capital social contribue aux éléments sociaux et interpersonnels de l'employabilité, et confère l'information et l'influence des réseaux (Adler et Kwon, 2002). Alors que le capital humain correspond à la capacité d'un salarié de réaliser des opportunités sur le marché du travail. Le capital humain se réfère à un ensemble de facteurs qui influencent l'évolution professionnelle d'une personne, tels que l'âge et l'éducation (Wanberg, Watt, et Rumsey, 1996), l'expérience professionnelle et la formation (Becker, 1975), la performance au travail (Forbes et Piercy, 1991), et d'autres caractéristiques professionnelles (KSAOs) (Becker, 1975 ; Malos et Campion, 1995).

Les autres caractéristiques professionnelles souvent appelées « KSAOs » (Knowledge, Skills, Abilities and Other characteristics) incluent de manière non exhaustive les traits de personnalité, les concepts liés à la personne (sel concepts), les attitudes, les croyances, les valeurs et les intérêts (Spencer et Spencer 2008). Ainsi Fugate et al. (2003, 2004) Introduisent l'employabilité comme un construit multidimensionnel en proposant une version de l'employabilité comme étant l'interface entre l'individu, son environnement et le marché et se présentant comme un construit psychosocial qui englobe les caractéristiques individuelles et favorise l'adaptation cognitive (Fugate et Ashforth, 2003). Fugate et Kinicki (2008) proposent un prolongement de leur recherche à travers un nouveau modèle de l'employabilité intégrant des dimensions qui décrivent des prédispositions individuelles qui interagissent les unes avec les autres.

✓ **L'approche de disposition à l'employabilité**

L'approche de l'employabilité fondée sur la personnalité de Fugate et Kinicki (2008) donne un sens plus large au concept et fournit une base théorique pour une nouvelle construction du concept. Fugate et Kinicki (2008) décrivent l'employabilité comme un construit psychosocial composé des caractéristiques individuelles et favorisant l'adaptation de la connaissance, du comportement, de l'affectif, et améliorant également la relation entre l'individu et son travail.

L'employabilité est conçue comme un construit psychosocial parce qu'elle englobe différentes caractéristiques qui établissent le lien entre l'individu et son environnement.

Les chercheurs reconnaissent (Frese et Fay, 2001 ; Siebert et al., 2001) l'importance de l'initiative et de la proactivité dans le comportement des salariés. Cela fait référence aux notions de carrière « protéiforme » et de « carrière sans frontière (Boundaryless Career) » (DeFillippi et Arthur, 1994) ou de « carrière nomade » (Cadin, 1997) développées par de nombreux chercheurs (par exemple, Arthur et Rousseau, 1996 ; Hall, 1996). Cela signifie que les expériences de travail des individus ont maintenant tendance à s'étendre sur plusieurs employeurs. Les modalités de travail et les types de compétences conduisent les individus à être de plus en plus responsables de la gestion de leur propre carrière et de leurs transitions professionnelles. Plusieurs auteurs ont noté la nécessité de développer une meilleure compréhension des stratégies et des comportements que développent les individus pour se diriger vers leur propre réussite professionnelle (Bell et Staw, 1989 ; Juge et Bretz, 1994 ; Mirvis et Hall, 1996). En référence à cette tendance la disposition à l'employabilité est conceptualisée en intégrant des caractéristiques personnelles réactives et proactives. Cela signifie qu'en plus de la capacité de s'adapter de façon réactive aux demandes connues, les individus employables tendent à avoir une volonté perpétuelle de changement. Autrement dit, les individus tendent à pressentir des menaces spécifiques ou connues, et à anticiper d'éventuels changements, avant qu'ils ne se produisent. Ainsi Fugate et Kinicki (2008) font de la disposition à l'employabilité un prolongement qui va au-delà des notions traditionnelles de l'adaptabilité. Elle représente explicitement une orientation proactive à l'adaptabilité tout en étant spécifique au domaine de travail. En conséquence, les individus qui développent leur employabilité s'engagent non seulement dans leur travail mais également dans l'évolution de leur carrière pour être en adéquation aux demandes de l'environnement, et de manière proactive ils créent des opportunités et restent attentifs à ces opportunités.

La notion d'adaptabilité dans la carrière développée par Savickas (1997) met en évidence la capacité de l'individu de s'ajuster aux événements imprévisibles et prévisibles. Il définit l'adaptabilité dans la carrière comme la capacité de l'individu à faire face aux situations prévisibles en répondant aux besoins de préparation et de participation dans le rôle du travail, et la capacité de s'ajuster à des événements imprévisibles provoqués par des changements dans le travail et des transformations des conditions de travail. La conceptualisation psychosociale centrée sur l'individu est enracinée dans l'adaptation active (Ashford et Taylor, 1990) et dans

la proactivité au travail (Crant, 2000). Plus précisément il s'agit de concevoir l'adaptabilité d'un point de vue purement proactif.

2.3.2. Contours de la notion de l'employabilité

Selon Fantan (1990), l'employabilité réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au marché du travail. (Fantan, 1990 a, p.13). Il s'agit pour l'auteur de l'ensemble des stratégies par économique qui affectent les conditions sociales d'accessibilité et de non accessibilité d'une personne et d'une population au marché de travail. À ce niveau, le capital social semble avoir une incidence sur l'employabilité d'un candidat à l'emploi. Un équilibre entre les conditions énumérées par l'auteur est nécessaire pour garantir ou faciliter l'employabilité du sujet. Rosso (2012) définit l'employabilité comme « probabilité qu'à une personne en recherche d'emploi d'en trouver un ». (Rosso, 2012). La définition de Rosso semble beaucoup plus statistique et mathématique ; elle laisse croire que cette insertion par économique pourrait dépendre du nombre du candidat ou tout simplement du nombre des personnes qui sollicite un emploi au même moment et sur un marché d'emploi rude.

Ces travaux apportent une analyse approfondie des transformations du marché du travail et des politiques d'emploi au fil de temps. Ils mettent en lumière les changements structurels et institutionnels qui ont influencé la notion d'employabilité, en mettant en perspective les différentes dimensions de ce concept (compétence, qualification, mobilité, etc.) à travers les époques. Certaines limites peuvent être identifiées dans ces travaux. Par exemple, les critiques pourraient souligner que ces études ne prennent pas suffisamment en compte les aspects sociologiques et politiques de l'employabilité, en se concentrant principalement sur une approche économique et historique. Il est possible que ces travaux ne prennent pas en considération les dynamiques contemporaines du marché du travail, notamment liées à la mondialisation, à la numérisation et à la précarisation de l'emploi, qui peuvent avoir un impact significatif sur la notion d'employabilité.

Cependant, il semble que ces deux définitions gardent toutes ensemble une même idée à savoir, l'obtention d'un emploi compatible à la formation, reçue. Il convient surtout de rappeler que le travail que nous avons choisi aborde l'employabilité avec un accent sur le volet insertion par économique ; c'est la raison pour laquelle une analyse de l'offre de formation pourrait être déterminante dans le chantier de l'amélioration de l'employabilité des filles mères au Tchad.

Dans cet article, **Provost, M. (1989)** de l'École de service social de l'Université de Montréal, soulève des questions importantes concernant l'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail. L'auteure aborde la réalité des exclus de l'emploi salarié, mettant en lumière les défis auxquels sont confrontés les défavorisés sur le plan de l'emploi. Malgré la croissance économique observée, le chômage persiste comme une réalité, soulignant une dualisation de la société où certains groupes, tels que les chômeurs de longue durée et les assistés sociaux, ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

L'article met en avant l'importance de l'employabilité et la nécessité d'intervenir pour favoriser l'insertion au travail, particulièrement pour les personnes marginalisées. L'employabilité est présentée comme un concept clé pour comprendre l'exclusion du travail salarié, mettant l'accent sur la responsabilité individuelle et la nécessité de relever les profils d'employabilité pour favoriser l'intégration professionnelle. Cependant, cette approche soulève des questionnements sur le rôle de l'État dans la création d'opportunités d'emploi et les politiques d'insertion sur le marché du travail.

L'auteure souligne les enjeux de la dualisation de la société et du marché du travail, où certains groupes se retrouvent exclus de façon permanente du travail salarié stable, entraînant des processus de marginalisation et d'exclusion sociale. Cette analyse met en lumière les obstacles rencontrés par les individus défavorisés sur le plan de l'emploi et la nécessité de repenser les approches et politiques d'insertion pour favoriser une intégration durable dans le marché du travail.

L'article aborde des problématiques importantes liées à l'emploi, au chômage et à l'insertion professionnelle, mettant en lumière les divers obstacles et réalités auxquels sont confrontées différentes catégories de personnes, telles que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées ou les travailleurs âgés.

La dualisation du marché du travail est soulignée, en mettant en évidence la coexistence de deux secteurs d'emplois : un secteur stable et protégé, et un autre caractérisé par la précarité et la déqualification.

□ L'intervention gouvernementale à travers divers programmes d'emploi et de formation est mentionnée, soulignant cependant que ces dispositifs peuvent ne pas toujours permettre une réelle transition vers l'insertion professionnelle durable.

□ Les facteurs de vulnérabilité tels que le sexe, l'âge, la scolarité, l'origine sociale, la santé et les handicaps sont identifiés comme influençant la précarité professionnelle.

□ Les défis liés à la faible scolarité, aux problèmes personnels, à la toxicomanie, à la santé mentale et à d'autres difficultés sont évoqués comme des barrières à l'emploi.

□ Certains individus ont connu des emplois précaires avec des conditions de travail et de salaire peu avantageuses.

L'article met en lumière la complexité des enjeux liés à l'emploi, au chômage et à l'insertion professionnelle, soulignant les multiples obstacles et défis auxquels font face les individus en quête de stabilité professionnelle et financière. Le concept d'employabilité est devenu une notion centrale dans les discussions entourant le chômage et l'inclusion professionnelle. Il vise à évaluer la capacité d'une personne à obtenir et à conserver un emploi, en fonction de ses compétences, de ses expériences antérieures, de ses motivations et de sa capacité d'adaptation aux exigences du marché du travail. L'employabilité est étroitement liée aux politiques de soutien du revenu, telles que l'assurance-chômage et l'aide sociale, qui visent à favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de chômage ou d'exclusion professionnelle.

L'employabilité, tel que défini par Raymond Ledrut en 1966, était initialement associé à l'espérance objective pour un individu au chômage de retrouver un emploi. Ce concept était utilisé pour différencier les durées de chômage et établir des distinctions entre les probabilités de réinsertion professionnelle. Avec l'évolution des politiques de gestion du non-travail, notamment dans les années 80, l'employabilité est devenue un outil d'analyse essentiel pour évaluer la capacité des individus à trouver un emploi et pour justifier certaines réformes des politiques sociales.

Au Québec, par exemple, l'introduction de régimes comme APTE et Soutien financier, basés sur la distinction entre les individus aptes et inaptes au travail, a renforcé le recours au concept d'employabilité. Il permet de cibler les individus considérés comme capables de travailler et d'expliquer leur situation de non-emploi. L'employabilité s'inscrit dans une logique d'adéquation entre les caractéristiques individuelles et les opportunités d'emploi disponibles sur le marché du travail. Les difficultés auxquelles sont confrontés les habitants de ces quartiers pour trouver un emploi sont étroitement liées à l'évolution du marché du travail. Les fermetures d'usines ont entraîné la disparition de postes qui nécessitaient des compétences spécifiques, tandis que les nouvelles opportunités d'emploi exigent une capacité d'adaptation rapide. Cependant, le manque de qualifications et d'éducation limite la capacité des habitants à se reconverter efficacement et à éviter la précarisation de l'emploi.

Les personnes au chômage de longue durée, les mères célibataires bénéficiaires de l'aide sociale et ceux qui ont une absence prolongée du marché du travail se retrouvent souvent incapables de concurrencer pour les emplois qualifiés qui émergent grâce aux avancées technologiques. Ces individus se voient donc souvent orientés vers le secteur des services, où la précarité de l'emploi est particulièrement présente. Dans le secteur des services, bien que tous les emplois ne soient pas nécessairement précaires, de nombreux postes offrent des conditions salariales peu élevées. De plus, la précarité est renforcée par la montée des emplois temporaires, contractuels et à temps partiel. En conséquence, l'insertion dans ces emplois précaires ne garantit pas une sécurité financière ni une stabilité professionnelle à long terme. L'employabilité est devenue un outil d'analyse et de classification des individus en recherche d'emploi ou bénéficiaires de soutien du revenu, visant à évaluer leur potentiel à intégrer le marché du travail en fonction des critères de sélection et des exigences du monde professionnel. Son utilisation s'inscrit dans le contexte des politiques d'inclusion professionnelle et d'adaptation des dispositifs de soutien aux réalités fluctuantes du marché de l'emploi. En citant l'article du MMSR (Ministère de la Main-d'Œuvre et de la Sécurité du Revenu) de 1988, cet extrait met en lumière l'importance de l'employabilité des individus, en particulier des participants peu qualifiés ou désavantagés cherchant à intégrer le marché du travail. L'employabilité est définie comme la capacité d'un individu à s'insérer dans le monde professionnel en démontrant des compétences professionnelles et des qualités personnelles favorables à l'emploi.

Selon l'auteure, pour évaluer le niveau d'employabilité, il est crucial de prendre en considération un ensemble d'indicateurs, comprenant les qualifications professionnelles, la vie sociale, l'estime de soi, le désir de trouver un emploi, etc. Ces indicateurs mesurent à la fois les compétences professionnelles et les aspects psychosociaux d'un individu, soulignant ainsi l'importance d'une approche holistique de l'employabilité.

L'étude menée par le MMSR met en évidence une corrélation entre la participation à des programmes d'insertion socioprofessionnelle et l'augmentation de l'employabilité, même si cette amélioration ne se traduit pas nécessairement par une insertion en emploi. Les conclusions soulignent que ces programmes peuvent renforcer les compétences des participants et leur potentiel d'employabilité, ce qui peut être bénéfique pour améliorer leur situation, notamment pour ceux avec de courtes périodes d'aide sociale et sans charge de famille. Cependant, les résultats de l'étude soulèvent la complexité de l'évaluation de l'employabilité, notamment en lien avec la diversité des facteurs à considérer et leur impact sur l'insertion en emploi. Il est

souligné que certaines dimensions de l'employabilité, telles que les qualifications professionnelles et l'estime de soi, sont plus directement liées à l'insertion en emploi, tandis que d'autres, comme la vie sociale ou le désir de quitter l'aide sociale, peuvent contribuer de manière moins directe.

En conclusion, cet extrait met en lumière les nuances et les défis associés à l'évaluation de l'employabilité, soulignant l'importance d'une approche globale pour comprendre et soutenir l'insertion professionnelle des individus désavantagés. Il soulève également des questions sur la manière dont les différentes dimensions de l'employabilité peuvent contribuer à l'insertion en emploi, tout en soulignant la nécessité d'une analyse approfondie et d'une approche inclusive pour favoriser l'accès au marché du travail pour tous.

2.4. Travaux de Alokpo (2015) sur l'employabilité des filles mères déscolarisées

Pour Alokpo, M, D (2015). Sur les filles déscolarisées et apprentissage des « métiers masculins » dans la ville de Kinshasa : quelle image sociale ? L'article met l'accent sur les femmes à l'exercice des métiers initialement reconnus aux hommes, est un fait nouveau en émergence dans la ville de Kinshasa. Le cas des filles déscolarisées apprenant la mécanique en est une illustration éloquent. Dans une société en crise où l'accès à l'emploi formel est saturé, les apprentissages organisés dans les centres d'éducation non formelle offrent aux filles déscolarisées l'opportunité de développer des compétences pratiques immédiatement utilisables, de se créer l'emploi et de gagner leur vie. L'accès des populations à l'éducation et à l'emploi, ainsi que les rapports de genre, sont étroitement liés au processus historique et culturel de chaque peuple ; plus particulièrement, à la capacité de chaque Etat à négocier les changements intervenus dans l'environnement international. En effet, les politiques néolibérales ont entraîné la recomposition de l'économie mondiale, affectant notablement les économies nationales, spécialement celles des pays du Sud, avec des conséquences considérables sur le fonctionnement du marché du travail et la structure de l'emploi.

À cet effet, **Châtaigner et Magro (2007, p.524)** allèguent que : « L'imposition aux Etats africains des normes internationales non adaptées à la dynamique historique et l'amointrissement des responsabilités et des capacités de l'Etat dans le pays en transition, ont été les principales causes de la faillite de l'Etat. » Il s'en est suivi la réduction sensible du secteur formel, l'extension de l'informel et le renforcement des inégalités. Plusieurs chercheurs tant du Nord que du Sud (Duruflé, 1988; Massiah, 2000; Trefon, 2003) partagent cette analyse, tout en insistant sur des effets particuliers des programmes d'ajustement structurel, tels la baisse du

pouvoir d'achat des ménages, l'accentuation des inégalités et de la précarité, lesquels ont aggravé la conjoncture de crise que traversent beaucoup des pays du sud, entraînant une forte détérioration des conditions sociales et les restrictions dans l'accès au marché du travail, notamment à l'égard des femmes.

En dépit des efforts déployés, l'Etat congolais n'est pas encore parvenu à assurer la scolarisation universelle aux enfants et aux jeunes, ni à créer des emplois convenables et à répondre aux besoins du travail. Cette condition a entraîné la déscolarisation de nombreux jeunes, dont un important effectif des filles. Celles-ci viennent grossir le rang d'autres filles exclues de l'école pour des raisons culturelles. A celles-là, s'ajoutent également des filles qui ont interrompu les études suite à des grossesses ou mariages précoces. Se trouvant dans un état où elles ne peuvent ni étudier ni travailler, ces jeunes filles sont exposées à toutes les pratiques dépravantes, tels vol, prostitution, mendicité, etc. Elles deviennent un véritable problème pour la société et constituent une perte de capital humain dans cette période de reconstruction du pays où il y a, plus que jamais, nécessité de prendre appui sur toutes les compétences, sans discrimination d'origine sociale, de religion ou de sexe. En contexte de récession, les filles déscolarisées ne tiennent leur salut qu'au secteur informel où les femmes jouent habituellement un rôle important pour la survie des ménages et sont largement engagées dans les activités de subsistance (maraîchage, petits commerces, tressage de cheveux, etc.), considérées comme « féminines ».

Cette situation a favorisé l'accroissement des activités du secteur informel, où nombre d'initiatives d'éducation et de formation extrascolaires ont connu une grande expansion. Ces formations dites « non formelles » renferment, selon Simkins (1977, p.35), « toute activité d'éducation organisée en dehors du système formel établi, orientée vers une clientèle bien identifiée avec des objectifs d'apprentissage bien définis. » Elles offrent des programmes de courtes durées, allant de l'alphabétisation à l'apprentissage des métiers ; ce faisant, elles constituent des opportunités de récupération et d'encadrement des déscolarisées et autres désœuvrées. Parmi les formations organisées, l'on dénombre : l'esthétique, la coiffure, la coupe et la couture, le dépannage des cellulaires, les technologies appropriées, le dépannage électronique et la mécanique. Les filles s'inscrivent indistinctement dans ces différents métiers où elles développent des compétences remarquables, à l'instar des garçons.

Or, certains métiers comme la réparation des radios et la mécanique sont considérés, depuis toujours à Kinshasa, comme « masculins ». Ils sont cependant aujourd'hui embrassés par les femmes qui s'y prennent tout aussi bien. En effet, les barrières culturelles et les

mauvaises conceptions sur le rôle de la femme et la limitation des métiers qu'elle devait exercer, ont constitué durant des décennies, des obstacles à son épanouissement. Ainsi que l'affirme Séhili (2003, p.35), « tout ce qui relève de la technique semble être socialement construit comme domaine masculin. » Et, Berner (1997, p.8) de renchérir : « Seuls les hommes sont sensés posséder des compétences techniques, et la maîtrise de la technologie est fortement identifiée à la masculinité ». Cette discrimination au détriment de la femme a dépossédé la société de sa contribution dans l'effort de production et dans la solution des problèmes spécifiques se posant dans son entourage.

Selon l'auteur, le choix méthodologique, les informations relatives aux filles apprenant les métiers masculins et l'image sociale qui en découle ont été obtenues au moyen de l'observation, du questionnaire et de l'échelle d'attitude. Organisées à l'aide de l'analyse de contenu, les données ont été traitées sur base des calculs des pourcentages. Le répertoire des centres de métiers enregistrés au Ministère des Affaires Sociales a permis de sélectionner ces deux communes, en raison du grand nombre des centres de mécanique qu'elles comptent. Au sujet des formateurs, seule la variable ancienneté a été retenue pour analyser leurs opinions.

Dans cet article, il ressort que la grande majorité des enquêtés (88 %) s'oppose à la division sexuelle des métiers, laquelle supposerait une distribution inégale des aptitudes à la naissance, entre homme et femme. En dépit de leur sexe, de la différence du niveau d'études, des bénéfices tirés des services des filles mécaniciennes ou non, et malgré leur appartenance aux tribus marquées par une intransigeance vis à vis de la femme et de ses initiatives, nombre d'enquêtés n'admettent pas la conception qui prône la distinction sexuelle des métiers, estimant qu'il n'en existe pas qui soient typiquement masculins ou féminins. Selon les compétences requises, les métiers peuvent être indistinctement exercés par l'homme et la femme, chacun porté à l'activité qui l'intéresse. Le choix de la mécanique par les filles déscolarisées se fonde sur leur conception du travail, la valeur qu'elles y accordent, l'auto-perception de leurs capacités et le modèle social tirés d'autres femmes exerçant les métiers semblables, dont elles se sont inspirées. A l'unanimité, toutes les enquêtées affirment avoir rencontré plusieurs femmes exerçant les activités autrefois pratiquées par seulement les hommes, à l'exemple de chauffeurs, laveuses des voitures, photographes, boulangères, militaires, etc. Convaincues qu'il n'y a pas de sot métier, les filles n'hésitent pas à s'engager dans les activités professionnelles qui assurément leur procurent un revenu. Mais, bien plus dans celles où elles s'estiment capables.

Les opinions émises par les formateurs/patrons et les mécaniciens hommes concernant le savoir-faire professionnel des femmes exerçant la mécanique sont convergentes. Ces femmes font preuve des compétences remarquables. Certes, la réalisation des travaux comme le transport et le soulèvement de certains matériaux, le serrage et le desserrage des boulons, le découpage des métaux ou autres, exige beaucoup d'effort physique pour lequel les hommes semblent plus aptes que les femmes. Cependant, le recours à la technologie moderne et à l'outillage approprié permet aux mécaniciens femmes de réaliser d'excellentes performances pareillement à leurs collègues hommes.

L'auteur conclut dans son article que, contrairement à ce qu'on aurait pensé, les habitants de Kinshasa (enquêtés) ont été, dans leur grande majorité, favorables à l'exercice des métiers « masculins » par les femmes. L'apprentissage de la mécanique par les filles déscolarisées est perçu comme un début de progrès par rapport aux coutumes, lesquelles séparent le champ d'activités de l'homme de celui de la femme. Et il précise que dans les garages où elles apprennent la mécanique, les filles font preuve des compétences remarquables, à l'instar de leurs collègues garçons ; et cela, à la grande satisfaction de leurs patrons. Incitées par les organisations non gouvernementales (féministes) locales, les filles déscolarisées ont pris conscience du fait que le travail ennoblit l'être humain et le libère de l'oisiveté et de la dépendance.

Ces travaux apportent une contribution importante en mettant exergue une problématique spécifique et souvent négligée dans la littérature académique. En se concentrant sur ce groupe particulier de femmes, l'auteur soulève des questions essentielles sur les défis auxquels elles sont confrontées en termes d'accès à l'emploi, de développement de compétences et de reconnaissance sociale. L'étude permet ainsi de sensibiliser à une réalité souvent marginalisée et de proposer de piste de réflexion pour améliorer l'employabilité des femmes. Il est possible que l'étude soit limitée dans sa portée géographique et ne prenne pas en compte la diversité des contextes socio-culturels dans lesquels les filles mères déscolarisées évoluent. L'article pourrait être critiqué pour ne pas aborder les dimensions inter sectionnelles liées à l'employabilité de ces jeunes femmes, telles que leur origine ethnique, leur classe sociale ou leur situation géographique. Enfin, il est important de noter que les conclusions de l'étude pourraient être limitées par le manque des données empiriques solides ou par des biais méthodologiques éventuels. Ainsi, il est nécessaire de créer des structures d'apprentissage des métiers pour encadrer les filles déscolarisées (lesquelles deviennent de plus en plus nombreuses), autant il devient impérieux que soient continuellement menées des campagnes de

sensibilisation et de conscientisation, pour inviter certaines populations qui demeurent encore sous les pesanteurs culturelles ou religieuses à changer de mentalité et à bannir les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès au marché de travail et l'exercice des différents métiers.

2.4.1. Offre de formation et contribution au développement socio-économique

À l'origine, l'éducation a pour rôle de développer l'homme et de contribuer à son épanouissement au sens pluriel. Dans cet élan, Gérard (2003) soutient l'idée selon laquelle aucune organisation (entreprise, administration, association etc.) ne peut se contenter de « former pour former » étant donné que former coûte cher et prend du temps, surtout qu'il est important pour un investissement matériel de connaître ou de situer le retour d'investissement de la formation pour être sûr de le rentabiliser (Gérard 2003 p.1).

Plusieurs auteurs s'accordent pour soutenir la logique selon laquelle la mise sur pied d'un dispositif de formation qui doit répondre à un besoin de développement économique et social. C'est ainsi qu'au cours des années cinquante (50), les écoles d'administration avaient été fortement critiquées pour une piètre qualité de formation dispensée : on leur reprochait une absence de rigueur et consistance, un corps professionnel insuffisamment formé selon les canons universitaires traditionnels, une faible sélection des étudiants etc. (Lessard & Bourdoncle, 2002). Ces auteurs poursuivent en relevant qu'un peu partout on réclamait un rehaussement des exigences, de la qualité de la formation, de la recherche et de l'introduction des sciences sociales humaines. Pour ce faire, les enseignements et les projets de recherche doivent désormais être orientés vers la satisfaction des besoins exprimés par la population et le milieu économique.

Professionaliser les enseignements revient donc à adapter les contenus des formations à la réalité du monde professionnel. Bien plus, il ne suffit pas de professionaliser ces enseignements, mais davantage il faut inculquer des valeurs aux apprenants pour qu'à la fin de la formation, ceux-ci puissent se vendre comme produits auprès des entreprises et créer leur propre entreprise. Cette dernière idée soulève une autre problématique, celle de l'adéquation quantitative formation emploi. Si la finalité de l'éducation et la formation s'avèrent être l'insertion socio-professionnelle des jeunes, il s'ensuit que la décision de la formation est un véritable investissement au sens économique du terme. De ce point de vue épistémologique, tout acte d'investissement devrait produire des fruits. C'est d'ailleurs dans le même sens que Agulhon (2007) pense que la formation doit répondre à la demande économique et à celle des

jeunes qui souhaitent obtenir leur investissement ; il affirme dans le même ordre d'idée que « l'offre de formation doit garantir sa visibilité et sa pertinence ». (Agulhon, 2007).

La pertinence s'évalue par rapport aux opportunités d'insertion dans les secteurs formels et informels et sur les défis actuels et futurs à relever sur le marché du travail et de la compétitivité des entreprises et de l'économie. Aujourd'hui, l'apprenant n'est plus au centre éducatif, il est comme un produit, une marchandise, de même que les personnels de l'éducation, enseignants et non enseignants.

Les dispositifs de formation en Afrique ne semblent pas correspondre aux besoins réels des industries ou moins encore aux préoccupations de cette société qui aspire au développement à cause de son élitisme. (Makosso, 2006). L'école devrait offrir une part des formations adaptées aux aspirations, aux aptitudes et aux moyens de chaque apprenant et d'autre part, être en adéquation avec les secteurs privés et du pays. Pour ce faire, la formation mérite d'être réévaluée pour que les pouvoirs publics puissent mieux orienter les projets en faveur d'une amélioration de l'employabilité des jeunes.

CHAPITRE 3 : ANCRAGES THEORIQUES

Dans cette étude, il sera question de mettre le point sur les théories. La théorie du capital humain qui met l'accent sur l'éducation et le développement des compétences, pour lesquelles la participation sur le marché de l'emploi d'un individu est liée aux connaissances acquises, aux compétences et aux aptitudes ; la théorie de l'empowerment qui met l'accent sur le renforcement de capacités des individus et des groupes marginalisés en leur donnant le pouvoir, les ressources et les opportunités nécessaires pour contrôler et améliorer leur propre vie.

3.1. Avènement de la théorie du capital humain, du facteur travail au capital humain

La notion du capital humain a été longuement négligée dans les théories de la croissance. De ce fait, les néoclassiques considèrent que, la contribution du facteur travail à la production de richesse reste exclusivement quantitative. Cette approche est illustrée par la fonction de production de Cobb-Douglas en soulignant que les facteurs travail et capital ont une élasticité de substitution égale à 1 (la diminution du capital de 1% doit être compensée par une augmentation du travail de 1% pour conserver le même produit). Ainsi, le travail est appréhendé à travers l'accroissement de la population active et le comportement de l'homme (créativité, performance...) n'influencerait alors le niveau de croissance qu'à la marge. Les travailleurs n'ont qu'un rôle de force de travail indifférenciée, car ils sont le plus souvent non-qualifiés. Le travail est vu comme un facteur homogène.

Cette fonction ne semble pas pour autant expliquer l'amplitude de la croissance d'après-guerre et dès les années 50, les économistes soulignent ses limites. De ce fait, Robert Solow introduit un troisième facteur de production de richesse, à savoir le « résidu » ou « facteur résiduel », déterminé par le progrès technique, les connaissances scientifiques, la capacité créative des hommes... autant d'éléments « exogènes » qui contribuent à l'amélioration de l'efficacité des facteurs de production et introduisent une approche nouvelle différente du facteur travail désormais perçu dans sa dimension qualitative.

Les économistes Dubois et al (1983) parviennent à la même conclusion en analysant la croissance française entre 1950 et 1975. Selon ces économistes, l'exceptionnelle croissance française (en moyenne 5% par an sur la période), est due à une accélération de la contribution de ce facteur exogène à la croissance. Celui-ci, que l'on nomme le progrès technique, reflète l'amélioration de la connaissance scientifique et de l'innovation et mesure l'efficacité dans l'emploi des facteurs de production et en particulier du facteur travail. Ces avancées théoriques

et ces études empiriques rassemblent progressivement les conditions d'une identification du rôle du capital humain dans la croissance.

L'apparition de travailleurs qualifiés est due à l'accélération du progrès technique ainsi que la complexification de la production. Le seul moyen d'obtenir cette qualification, et donc d'augmenter la productivité, est de former les travailleurs. L'idée de base de la théorie du Capital humain émerge. Sa mise en œuvre pratique s'appuie non seulement sur le développement de l'ensemble des thèses des néoclassiques, mais aussi sur la théorie du capital et de l'investissement d'Irving Fischer. Ainsi, la théorie du Capital humain introduit dans les théories de production un nouveau facteur : l'éducation (sous toutes ses formes, mais avant tout les études), dans laquelle on peut investir.

3.1.1. Approche classique du Capital Humain

Dans la conception classique, l'aspect déterminant dans la création des richesses est « l'accumulation des facteurs de production » c'est-à-dire le capital et le travail. Selon Ricardo. D, cité par Rabli, 2011, « l'augmentation de la productivité est le résultat de l'augmentation des quantités et de la qualité des facteurs à la disposition des travailleurs ». Pour Adam Smith (1777), l'investissement dans l'apprentissage et l'éducation contribue à accroître la productivité des individus et de la nation, malgré l'exigence financière. Il établit un lien de cause à effet entre l'instruction supplémentaire et la productivité marginale. Pour les classiques, l'instruction élémentaire des travailleurs qui utilisent leur force physique a également pour objectif de les inculquer des valeurs sociales nécessaires à la sérénité sur le lieu de travail. L'éducation a donc un rôle double, elle permet d'améliorer les compétences productives et les valeurs morales des individus. Pour Mill. S « l'instruction rend le travailleur plus avisé, plus prompt, plus honnête dans son travail quotidien : c'est donc un facteur important dans la production de richesses matérielles » (Mill. S, 1848 ; cité par Rabli, 2011). C'est ainsi que les lois et coutumes en Europe imposaient aux ouvriers, l'apprentissage, afin de les rendre capables d'exercer son travail. Une attention particulière doit être réservée à l'instruction des pauvres pour non seulement améliorer leur capacité productive, mais aussi pour éviter la corruption et la dégradation sociale afin de maintenir la stabilité sociale, nécessaire au développement (Kamanzi, 2006).

La théorie classique établit donc une relation interactive positive entre l'éducation et la croissance économique : « l'augmentation et l'amélioration de la productivité des travailleurs,

des salaires et de la croissance économique sont en partie le résultat d'un accroissement, augmentation et amélioration de l'éducation des individus » (Rabbui, 2011).

3.1.2. Postulat de la théorie du capital humain

Le postulat de la théorie du capital humain de Becker (1961) stipule que les individus peuvent augmenter leur productivité et leurs revenus en investissant dans leur éducation, leur formation et leur santé. Selon ce postulat, ces investissements dans le capital humain sont similaires à des investissements financiers et peuvent générer des rendements à long terme sous forme de gains économiques et sociaux. Ainsi, Becker met en avant l'idée que le capital humain, constitué des connaissances, compétences et aptitudes des individus, est un élément essentiel pour expliquer les différences de revenus et de succès sur le marché du travail.

3.1.3. Théorie du Capital Humain de Gary Becker (1961)

D'après l'économiste SMITH, (XVIIIe), ce qui alimente l'activité économique, ce n'est pas la masse des travailleurs, mais « les talents utiles acquis par les habitants ou membres de la société ». Acquérir ces talents et ces compétences, ajoute-t-il, a un coût pour l'individu, mais une fois acquis, ils constituent « un capital fixé et réalisé pour ainsi dire dans sa personne ».

Smith considère que les aptitudes des individus constituent une sorte de « capital » - un actif au même titre qu'un rouet à filer ou un moulin. Ce concept a mis du temps à s'imposer dans la sphère économique et a été connu par son ambivalence et sa perception par les économistes en la matière. Mais, à partir des années 60, les économistes ont commencé à l'intégrer systématiquement dans leurs travaux.

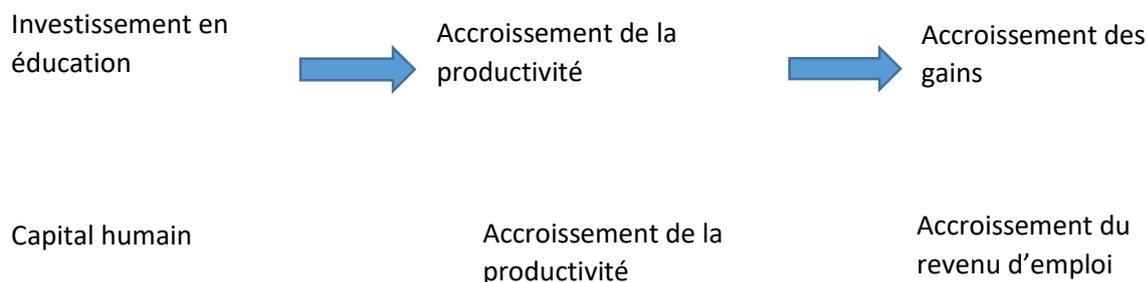
Par ailleurs, on présente la relation entre la théorie du capital humain et quelques théories qui ont traité et abordé directement ou indirectement la notion/théorie du Capital Humain, à savoir : la théorie néoclassique qui considère l'éducation comme étant un investissement (pour les individus et la société) qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent et ainsi contribue à la création d'une hausse de leur rémunération ; la théorie de la croissance endogène, qui considère la notion de capital humain n'est rien d'autre qu'une décomposition du facteur travail en un élément quantitatif ; et la théorie des Capacités considérée comme étant la rénovation de la théorie du Capital Humain et suggère un accroissement de cette dernière.

Les capacités productives d'un groupe c'est-à-dire la composition du capital humain sont donc déterminantes pour une éventuelle insertion sur le marché du travail, d'où l'objet de la théorie du capital humain. Formulée par les économistes classiques comme Schultz, (1961), la théorie du capital humain a connu son apogée avec l'économiste américain Becker, (1964).

Il l'étudie rationnellement dans son ouvrage « Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis » qui remporte le Prix Nobel d'économie en 1992 et l'approfondit dans la 3e édition de son ouvrage en 1994. L'idée fondamentale de la théorie du capital humain est que la formation est un investissement pour les individus et pour la société qui la reçoit, en ce sens qu'elle accroît la productivité et entraîne une augmentation des revenus. La formation générale ou spécifique à une tâche ou à une entreprise affecte positivement les individus en améliorant leurs compétences et connaissances directement ou potentiellement applicables au processus de production (Becker, 1994). Cette assertion est confortée par les études de Lockheed et Halin, qui montrent que quatre années d'enseignement élémentaire font progresser la productivité d'un agriculteur de 8,7% en moyenne dans les pays en voie de développement. Pour Marshall (1894) (cité par Vignolles, 2012), les compétences acquises par une formation spécifique transforment l'individu en une ressource rare, rémunérée sous la forme de quasi-rente, en vue de compenser ses efforts. Mais l'instruction ne doit nullement être réduite à la formation à l'emploi, mais à une formation globale de la personnalité de l'individu. Le modèle de Becker est important, en ce sens qu'il permet d'expliquer les écarts de choix entre les individus par un critère objectif.

La théorie du capital humain a sans doute enrichi « la vision traditionnelle du travail » et s'est imposée dans l'analyse et les débats sur l'économie de l'éducation, le marché de l'emploi, la détermination des salaires, la croissance économique et les dépenses publiques dans les domaines sociaux comme la formation professionnelle, la santé, la sécurité, etc. Pour Cohn et Geske (1990) (cité par Kamanzi, 2006), l'instruction est donc un instrument d'amélioration de la productivité et d'accroissement des gains. Ils représentent cette double relation par la figure suivante :

Figure 1 : Impact de l’instruction sur la productivité et le revenu d’emploi



Source : Kamanzi, 2006

Cependant, il ne tient pas compte des autres facteurs de production tels que : la technologie, la consommation, la commercialisation et l’organisation du travail ect. De plus, l’entrée sur le marché du travail est tributaire d’une multitude de considérations sociales liées au sexe, à l’âge, à l’appartenance ethnique.

La théorie du capital humain présente des limites dont la plus importante est son ambiguïté. Si, à priori, « l’absence d’instruction est un handicap pour la productivité, il reste difficile de fixer le seuil minimum à partir duquel l’individu est le plus productif ». De même, la contribution de l’instruction à la croissance économique n’est effective que lorsque les structures économiques sont capables d’employer les personnes formées, ce qui est loin d’être le cas dans les pays d’Afrique de l’Ouest compte tenu de la jeunesse de la population qui influe sur le portefeuille de demandeurs d’emploi. Certaines habilités professionnelles telles que les savoirs et savoir-faire des métiers traditionnels de transformation de produits agroalimentaires et artisanaux s’acquièrent non par l’éducation, mais par l’expérience. D’autre part, il n’est pas aisé de mesurer l’apport des compétences non manuelles. « L’instruction est souvent sans influence sur la productivité en cours d’emploi et se révèle quelquefois contre-productive, la formation spécifiquement professionnelle semble venir de l’expérience de travail plus que de la formation scolaire formelle » (Forquin, 1997 ; cité par Kamanzi, 2006). Le concept du capital humain présume l’homogénéité du marché de l’emploi sans expliquer les différences de gains et la diversité des postes de travail dans une unité de production. Les critiques formulées par les théories alternatives se fondent sur les limites ci-dessus indiquées.

3.1.4. Théories alternatives du capital humain

Pour pallier les critiques formulées sur le modèle néo-classique du capital humain, les théories alternatives du capital humain (1970) « s'opposent particulièrement à l'existence d'une relation linéaire entre, d'une part, l'éducation et, d'autre part, le statut socio-économique de l'emploi exercé » (Kamanzi, 2006). Malgré leur succès dans la gestion des ressources humaines, elles demeurent limitées dans la prise en compte de l'influence des groupes sociaux et leurs relations culturelles dans la définition des savoirs et savoir-faire valorisables (Vignolles, 2012). L'accès à l'emploi s'inscrit dans un contexte global et tient compte des facteurs sociaux qui influencent l'insertion sociale et professionnelle. En plus des formations, l'emploi est tributaire du marché de l'emploi dans les différentes conjonctures telles que la croissance et la décroissance économiques et l'évolution technologique (Kamanzi, 2006). Donc les théories alternatives « relèvent le fait que l'insertion professionnelle est un processus social plutôt que simplement économique, en conséquence, on ne peut l'analyser au moyen de la relation coût-bénéfice, à moins d'élargir ces concepts de façon à y inclure les dimensions non économiques » (Diambomba, 1995). D'autres études sur l'évaluation des performances productives des travailleurs de différents niveaux d'instruction à un poste donné et dans des unités de production similaires ont montré que plus d'éducation n'améliore pas toujours les capacités productives des individus. L'étude économétrique de Gurgand (1993) sur la Côte d'Ivoire a confirmé comme l'a déjà relevé avant lui Mook (1981) et Hopcraft (cités par N'Gratier, 2007) que la productivité des agriculteurs n'a guère augmenté avec une formation supplémentaire. « Les canaux par lesquels l'éducation affecte la croissance sont donc d'une grande variété » ; ce qui justifie les nombreux contestations et prolongements faits à la théorie du capital humain.

3.1.4.1. Capital humain dans la théorie néo-libérale

Pour les néo-libéraux, le changement des approches d'éducation des pays en développement est dû aux effets combinés de l'échec des politiques éducatives et de la crise de la dette des années 80. Pour eux, l'éducation est un bien privé qui doit être pris en charge par l'individu. Ce concept est soutenu par les institutions financières internationales pour lesquelles l'interventionnisme étatique et public ne peut assurer le succès des systèmes éducatifs des pays en développement pour une formation de qualité en accord avec les progrès économiques et technologiques (N'Gratier, 2007) ; d'où l'ouverture de l'éducation au privé tout comme les autres secteurs. La théorie néo-libérale légitime donc le retrait de l'État et la réduction de la dépense publique consacrée à l'éducation : le concept de « politique de l'éducation » fait place à celui de « management de l'éducation ». Pour M. Friedman (1995), le renforcement du rôle et du poids du secteur privé est le moyen idéal de restructuration et de réforme du système

éducatif. Le renchérissement des coûts des formations qui s'en suit dans les pays d'Afrique de l'Ouest qui ploie déjà sous le poids des PAS a contribué à renforcer la discrimination éducative en faveur des garçons au détriment des filles. Les néo-libéraux reconnaissent tout de même qu'une bonne éducation ou formation équivaut à une bonne rémunération pour un individu, tandis qu'une insuffisance ou une absence éducative serait une menace pour la stabilité et la cohésion sociale nécessaire au développement et à la croissance d'une nation.

3.1.4.2. Capital humain dans théorie endogène

Si la théorie néo-classique identifie un seul facteur de développement : l'accumulation du capital humain (bien qu'elle n'ignore pas les autres sources), les théories endogènes identifient une variété de facteurs qui deviennent des modèles de pensée, à savoir les concepts d'accumulation du capital humain, le concept du savoir et de la recherche et le concept néo-schumpétérien. Pour Lucas (1988), l'accumulation du capital humain et le savoir sont indispensables pour l'amélioration de la productivité d'un individu et la croissance d'une nation. Il est le résultat de l'instruction reçue par les individus, en tant que capital humain. Par contre pour Romer (1990), le savoir ne peut être appréhendé par un individu, il est « le produit d'une activité de recherche ». Tandis que pour le modèle néo-schumpétérien, le développement technologique visant l'amélioration de la qualité des produits est un déterminant de la croissance. « Dans cette approche basée sur l'innovation, le développement est également lié au stock du capital humain » (Aghion et Howitt (1992), cité par Rabii, 2011).

Ainsi, « la majorité des écrits théoriques affirment que l'éducation exerce un impact positif et concret sur l'évolution du niveau de développement humain d'un individu et de développement d'un pays ». Elle établit une relation positive entre l'éducation, la productivité et la rémunération. En effet, au niveau national, l'éducation et la formation renforcent la compétitivité des microentreprises dans les PMA, à cause des bienfaits du développement technique et technologique et la recherche-développement. Au niveau individuel, elle améliore la productivité et facilite l'accès à l'emploi, l'intégration sur le marché de travail et l'obtention d'une meilleure rémunération. Ceux qui investissent y gagnent ; l'instruction reste l'instrument d'appréciation des habilités de l'individu (N'Gratier, 2007).

✓ Le capital humain : appartenance et propriété

Le concept de capital humain a débordé la sphère de l'analyse économique et irrigué les sciences de gestion à partir de la fin des années 1990, à travers des chercheurs spécialisés dans le domaine de gestion stratégique des ressources humaines, comme (Lepak et Snell, 1999 ;

Galunic et Anderson, 2000 ; Hitt, 2001). En 2005, Autier aborde le capital humain à partir d'une perspective gestionnaire, et le considère comme étant un stock que l'on peut créer, développer, accumuler et utiliser. C'est un capital d'un genre particulier puisque « immatériel », c'est-à-dire constitué d'aptitudes et de compétences qui ne peuvent être dissociées des individus.

Dans cette perspective, le capital humain est la propriété exclusive des individus et non pas de l'entreprise dans laquelle ils opèrent. Ce point est essentiel et explique que certains chercheurs (Davenport, 1999 ; Walker, 2001) se sont éloignés de la représentation des collaborateurs de l'entreprise comme des actifs (« people as assets »).

En effet, considérer les salariés d'une entreprise comme des actifs, implique que l'entreprise détient des droits de propriété sur ces derniers. Une telle supposition est des plus critiquable et ce d'une part, l'entreprise ne détient pas des droits de propriété formels sur les salariés qu'elle emploie, de l'autre, le déclin du dévouement et de l'attachement des salariés à leur entreprise remet en question la « propriété » informelle, de nature affective, que l'entreprise aurait sur ses salariés. Dans ce sens, les collaborateurs sont considérés propriétaires du capital humain qu'ils mettent à disposition de l'entreprise dans laquelle ils opèrent. Ainsi que Davenport (1999), dans ses recherches considère les salariés d'une entreprise comme des investisseurs en capital humain qui recherchent un retour sur investissement sous la forme d'une rémunération en salaires ou en capital financier (participation au capital de l'entreprise, distributions d'actions gratuites, stocks-options).

En outre (Autier, 2005), deux courants de recherches importants ont remis en question l'utilisation du concept de capital humain dans la désignation des ressources humaines d'une firme, à savoir, le premier courant procède à une analyse critique de l'utilisation du capital humain dans la recherche en gestion stratégique des ressources humaines (Coff, 1997 ; Galunic et Anderson, 2000). Le second est développé par des théoriciens des droits de propriété, économistes et juristes, qui analysent de manière critique les implications de l'utilisation de la notion de capital humain au sein des entreprises (Blair, 1995 ; Blair & Kochan, 2000).

Coff (1997) remet en question la pertinence de l'usage du concept de capital humain dans la recherche en gestion stratégique des ressources humaines. Cela consiste à démontrer les différences fondamentales entre le capital humain et les autres types de capitaux utilisés par l'entreprise (capital financier, capital technologique, capital matériel, etc.). Coff (1997), identifie quatre différences principales :

1. Les entreprises ne peuvent être propriétaires du capital humain à la différence des autres capitaux ; il n'est ainsi pas possible « d'acquérir » du capital humain ;

2. Le capital humain peut très bien ne pas contribuer à la marche de l'entreprise au meilleur de ses capacités (selon le degré de motivation « insuffisante ») ;

3. Le capital humain peut être en désaccord avec les décisions prises par l'entreprise (par exemple une restructuration ou une fusion) et en conséquence quitter l'entreprise ou s'engager dans des actions collectives de contestation ;

4. Le capital humain recherche des rémunérations extra financières sous la forme de reconnaissance, de conditions de travail de qualité, etc.

Ainsi, ce qui fait la spécificité du capital humain (non appropriable, connaissances tacites détenues par des individus) rend sa gestion délicate. L'investissement dans le capital humain d'une firme, consiste en le développement du stock de connaissances et compétences des salariés. De ce fait, dans une approche d'investissement, l'entreprise peut espérer un retour sur investissement car des salariés dotés d'un capital humain de niveau supérieur sont aptes d'être plus performants. Néanmoins, même si l'entreprise a diligemment contribué au développement du capital humain de ses salariés, à aucun moment elle n'en est propriétaire.

En d'autres termes, pour mettre en valeur le capital humain, il ne faut pas traiter les individus comme du capital ! Selon ce premier courant de recherche, le capital humain représente donc une analogie intéressante mais illusoire car elle tend à négliger ce qui fait la spécificité de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise : la motivation, l'implication dans le travail, le besoin de reconnaissance, la fidélité et la loyauté à l'entreprise, etc.

Le deuxième courant de recherche analyse les implications en termes de gouvernance d'entreprise de l'utilisation du concept de capital humain. L'entreprise, pour son fonctionnement utilise différents types de capitaux. Parmi eux, on peut créer une symétrie entre le capital humain et le capital financier. De la même manière que les investisseurs apportent à l'entreprise du capital financier, les salariés apportent du capital humain. On met l'accent sur deux types d'investisseurs, à savoir ; internes, les salariés qui contribuent par leur capital humain et externes ceux qui contribuent par leur capital financier.

Il s'agit de deux types de capitaux considérés comme étant fondamentaux pour le fonctionnement de l'entreprise. Ces deux types de capital sont des inputs génériques que la firme utilise pour produire. Le capital humain est ainsi un input que l'entreprise va louer sur le

marché du travail, qu'elle peut développer via des politiques de recrutement et de formation, ou réduire (capital humain trop coûteux et ou inadapté aux besoins de l'entreprise). Néanmoins, comme le montrent Blair et Roe (1999) ainsi que Blair et Kochan (2000), alors que les actionnaires bénéficient de dividendes (en fonction de la politique de dividendes de l'entreprise) et de droits de vote dans le cadre du contrôle du management, les salariés n'ont qu'un seul avantage : « revenu régulier ».

En termes de Gouvernance de l'entreprise, les investisseurs profitent d'une position privilégiée, alors que les salariés en sont encore largement absents, malgré les progrès des administrateurs salariés. Blair et Cochran (2000) considèrent que les entreprises profitent aisément des investissements en capital humain spécifique à la firme par contre les salariés ne peuvent pas le valoriser en quittant l'entreprise où ledit capital s'est développé. Il s'agit d'une dépréciation du capital humain (capital humain utile à la firme et inutile au salarié).

De ce fait, Topel (1990) montre que les salariés licenciés ayant une ancienneté élevée subissent une perte de salaire de l'ordre de 15 à 25% dans leur nouvel emploi.

Dans un environnement compétitif, le capital humain devient une ressource de plus en plus importante pour la compétitivité de l'entreprise, les employés vont ainsi remettre en question les règles de gouvernance actuelles qui attribuent aux apporteurs de capitaux financiers une place prédominante.

À cet effet, (Blair et Kochan, 2000, Autier, 2005 ; 2006) considèrent que les apporteurs de capital humain, à l'instar des apporteurs de capital financier, devraient bénéficier de droits de contrôle sur l'élaboration de la stratégie de l'entreprise.

Les deux courants de recherche déjà cités, contestent le bien-fondé du concept de capital humain, soit parce qu'il apparaît lacunaire (critique de la gestion stratégique des ressources humaines), soit parce qu'il aboutit à des conclusions sur le plan des pratiques de gouvernance assez radicales (le salarié – investisseur) qui sont encore loin d'être observées/constatées.

3.1.4.3. Catégorisation du capital humain

Selon (Fuentes et Ciccone, 2002), le capital humain d'un individu se définit par les connaissances et compétences que ce dernier possède et maîtrise. Ces connaissances et compétences se sont accumulées tout au long de la scolarité, au cours des diverses formations suivies et à l'occasion des expériences vécues. On peut en distinguer trois composantes essentielles (Fuentes et Ciccone, 2002) : les compétences générales (alphabétisation, calcul de base, capacités d'apprentissage), les compétences spécifiques liées aux technologies ou aux

processus de production (programmation informatique, entretien et réparation des pièces mécaniques) et les compétences techniques et scientifiques (maîtrise de masses organisées de connaissances et de techniques analytiques spécifiques).

Il est en effet possible de dresser une typologie (catégorisation) du capital humain qui distingue les catégories suivantes : capital humain général, capital humain spécifique à la firme, capital humain spécifique à une tâche (Gibbons et Waldman, 2004 ; Hatch et Dyer, 2004).

Le capital humain général correspond à des connaissances qui ne sont ni spécifiques à une entreprise, ni à une fonction ou à une tâche singulière. Il s'agit de connaissances et de compétences génériques (discernement, capacités d'analyse, intelligence des situations) essentiellement accumulées par les expériences professionnelles et l'éducation ;

Le capital humain spécifique à la tâche se constitue essentiellement au moyen de formations professionnelles et d'expériences professionnelles. Il correspond à des compétences qui sont spécifiques à un poste de travail comme assistant de direction, auditeur financier ou risk-manager ;

Le capital humain spécifique à la firme correspond à des compétences et des connaissances maîtrisées par un salarié, basées sur des connaissances collectives (capital organisationnel) spécifique à une entreprise donnée. Le capital humain spécifique à la firme accorde à un collaborateur des capacités directement liées à des besoins spécifiques à une entreprise en particulier. Aussi, lorsqu'un individu doté d'un capital humain spécifique à la firme quitte celle au sein de laquelle il l'a essentiellement développé pour une autre société, une grande partie de ce capital humain ne sera pas utilisée (les attentes et les besoins de la nouvelle entreprise sont différents de la précédente) (Gibbons et Waldman, 2004). En conséquence, ce type de capital humain, parce qu'il se déprécie dès que son détenteur (le salarié) quitte la firme au sein de laquelle il a accumulé le capital, s'avère moins intéressant pour d'autres entreprises.

En revanche, le capital humain général et le capital humain spécifique à la tâche, sont aisément « transférables » étant donné qu'ils ont presque autant de valeur pour l'entreprise au sein de laquelle les collaborateurs « mettent à disposition » ce type de capital que pour d'autres entreprises.

Quelles que soient la catégorie, le capital humain correspond à des connaissances susceptibles d'améliorer la productivité de la firme. Cette relation de causalité (capital humain → accroissement de la productivité → accroissement du revenu d'emploi) est un des postulats de la théorie néoclassique du capital humain.

3.1.4.4. Valorisation du capital humain

La valorisation du capital humain est associée à la rémunération en l'occurrence le salaire. Il s'agit d'un processus qui se poursuit tout au long de la vie. Shapiro et Stiglitz (1984) fondateurs de la théorie du « salaire d'efficience », mettent l'accent sur la relation entre « salaire et productivité », et montrent que le fait de proposer aux employés des salaires plus élevés que la moyenne contribue à l'augmentation de la productivité des travailleurs. Cette théorie était à l'origine pensée pour étudier les pays en développement, où ce surcroît de rémunération permet aux ménages d'investir davantage dans leur santé et d'accroître ainsi leur espérance de vie et leur productivité. La théorie du salaire d'efficience, permet aussi de comprendre les rigidités sur les marchés du travail dans les pays développés, où se forment des contrats implicites visant à susciter un effort accru du salarié à long terme en échange d'un salaire plus élevé que ce qu'il pourra trouver ailleurs à court terme.

Selon Romer & Foray (2000), le capital humain est perçu comme un facteur endogène de la croissance et du développement d'une économie donnée, au même titre que les infrastructures de transport et de communication. Il est considéré comme étant un déterminant de la productivité d'une économie.

Les théories du capital humain ont permis d'enrichir la vision traditionnelle du travail tout en renouvelant considérablement l'économie du développement. Si elles rencontrent un fort succès dans la gestion des ressources humaines, les modalités de leur mise en pratique dans les organisations, par le biais de grilles d'évaluation et autres bilans de compétences, restent encore floues.

Par ailleurs, ces théories ont des difficultés à prendre en compte l'influence des groupes sociaux et de leurs relations culturelles dans la constitution et le renouvellement des savoirs mais également dans la définition et la légitimation symbolique de ce qu'est une compétence valorisable. L'investissement en capital humain qui passe principalement par la formation accroît leur productivité. Becker, (1964) a distingué deux types : la formation générale et la formation spécifique. La formation générale est acquise dans le système éducatif et augmente les compétences d'un individu qui peut la faire valoir dans toute entreprise. Tandis que la formation spécifique augmente les compétences d'un individu dans l'entreprise formatrice ou similaire, il s'agit d'une spécialisation. Pour lui, la formation générale devrait être fournie par l'État ou plus ou moins payée par l'individu, tandis que les entreprises devraient prendre en charge la formation professionnelle.

En conclusion, si les théories sur l'éducation et le développement associent l'accès à l'emploi des femmes sur le marché de travail à leur « stock de capital humain », pour les théories féministes, la place des femmes sur le marché du travail résulte des rapports de pouvoir au sein de la société (Gadou & Kuepié, 2008). Spécifiquement, la théorie du capital humain explique l'employabilité des filles mères déscolarisées en mettant en avant le fait que l'éducation et la formation professionnelle sont des investissements qui augmentent la productivité et les compétences des individus sur le marché du travail. Ainsi, selon cette théorie, les filles mères déscolarisées qui n'ont pas reçu une éducation formelle ou une formation professionnelle ont moins de chances d'être employées car elles possèdent moins de capital humain.

3.1.4.5. Importance de la théorie du capital humain de Gary Becker par rapport notre étude.

Dans le cadre de notre étude, la théorie du capital humain développée par Becker (1961), revêt une grande importance dans ce contexte. Cette théorie met en avant le fait que les investissements dans l'éducation, la formation et le développement compétences d'un individu sont essentiels pour améliorer sa capacité à trouver un emploi et à s'insérer professionnellement.

En effet, l'éducation et la formation professionnelle sont considérées comme des formes de capital humain qui peuvent augmenter les chances d'obtenir un emploi et de progresser dans une carrière. Les filles mères déscolarisées peuvent être confrontées à des difficultés pour trouver un emploi en raison de leur manque de qualifications et de compétences professionnelles, ce qui peut limiter leur employabilité.

De plus, la théorie du capital humain met également en avant l'importance de l'expérience professionnelle et des compétences acquises sur le lieu de travail. Les filles mères déscolarisées qui n'ont pas eu la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences spécifiques peuvent également être désavantagées sur le marché du travail. Cette théorie est pertinente pour analyser le lien entre les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et l'employabilité des filles mères déscolarisées. Selon Becker, le capital humain d'un individu représente l'ensemble de ses compétences, connaissances et aptitudes qui lui permettent de contribuer à la production et de générer un revenu.

Dans le cas des filles mères déscolarisées, les dispositifs d'insertion visent à renforcer leur capital humain en leur offrant des formations, des accompagnements et des opportunités d'emploi. En investissant dans le développement de leur capital humain, ces jeunes femmes

augmentent leurs chances d'accéder à un emploi durable et de s'insérer positivement dans la société.

3.2. Théorie de l'empowerment de Julian Rappaport de 1981

Cette partie aborde la théorie de l'empowerment de Rappaport. De ce fait, il s'agira de la description de la réalité de la théorie de l'empowerment, ses fondements historiques, son postulat de base, ses composantes et sa pertinence à notre objet d'étude.

3.2.1. Description de la réalité de la théorie de l'empowerment

L'intérêt principal du concept empowerment est qu'il permet de cerner de près la réalité importante de personnes ayant des conditions incapacitantes (marginalité, pauvreté, chômage etc.) prennent leurs affaires en mains et font avancer leur cause. Ces personnes tirent de cette activité un sentiment positif de contrôle sur leur propre vie qui les éloigne progressivement du vécu d'impuissance et de détresse psychologique que ces conditions de vie entraînent normalement. Cette notion telle qu'utilisée actuellement en science sociale est fondamentalement construite autour de cette réalité.

Replacée dans le contexte de la mise en question des pratiques traditionnelles d'intervention sociale et des modèles théoriques qui les fondent idée d'une réappropriation active du pouvoir thérapeutique, la personne elle-même apparaît stimulante. Cette réalité a été perçue par plusieurs auteurs comme une véritable alternative à la prise en charge clinique des difficultés psychologiques rencontrées par les individus. La notion d'empowerment comporte une dimension d'affranchissement individuel et collectif qui ne se limite pas au champ de la santé mentale mais peut s'appliquer à la grande majorité des secteurs d'intérêt associés aux sciences humaines. Cette potentiel théorique de l'empowerment associé à la forte comptabilité de cette notion avec le cadre idéologique de la psychologie communautaire, qui a conduit à sa proposition, dans le rapport de (1981, 1984, 1987).

3.2.2. Fondements historiques de la théorie de l'empowerment

La théorie de l'empowerment est considérée en travail social comme la légitimité en tant que paradigme en 1981, Rappaport souligne que « l'empowerment est le mécanisme par lequel les personnes, les organisations et les communautés acquièrent la maîtrise de leur vie ». Ainsi, cette idée a constitué le fondement de l'approche de l'empowerment utilisée dans le travail social. Grâce à Rappaport, ce concept a pris une dimension du travail de théoricien de la société plutôt que celui de praticien. Toutefois, les origines de la théorie de l'empowerment s'étendent plus loin dans l'histoire et est liée à la théorie sociologique marxiste

(Rappaport, 1981). Aujourd'hui, la théorie de l'empowerment est toujours étudiée et elle s'est révélée en un outil efficace pour aider les individus et les groupes.

En effet, la démarche épistémologique nous semble alors intéressante pour analyser l'activité professionnelle des travailleurs sociaux comme « le fait d'un sujet social, historique, culturellement situé » (Jorro, A, 2009) mobilisant des manières d'agir et de penser son action lui préexistant, dont il n'a pas toujours conscience et qu'il nous semble nécessaire de replacer dans l'histoire des idées. Ainsi, une approche historique des idées peut nous aider à comprendre les différents modèles de penser qui traverse parfois des termes cités sur un mode singulier, et participer à identifier les différents enjeux qu'ils sous-tendent pour penser l'intervention sociale. Pour un praticien, mettre en travail, les théories, notions concepts qu'il mobilise pour justifier de sa pratique, participe donc à rendre explicite ces influences, à repérer les enjeux qu'elles impliquent, à mettre en discussion les finalités de l'action. En effet, « il est souvent dangereux de négliger cet aspect et de généraliser sans précaution les apports d'un modèle hors de son champ de validité » (ibid.) Certains modèles sont donc construits dans des configurations et contexte sociaux spécifiques et vont pourtant être généralisés et exportés sans un questionnement anthropologique, historique et épistémologique sur les dimensions contextuelles et culturelles de leur émergence et de leur diffusion. Nous voyons que la notion de l'empowerment traverse le social, parti de l'intervention sociale Nord-Américain, s'appuyant sur les travaux d'auteurs Sud-Américain. Nous la retrouvons maintenant dans de nombreux secteurs, celui de l'accompagnement, mais aussi du management, voir des milieux financiers.

3.2.3. Postulat de la théorie de l'empowerment

La théorie de l'empowerment est fondée sur le principe par lequel « les personnes, tant individuellement que collectivement, ont les capacités pour effectuer les transformations nécessaires pour assurer leur accès à ces ressources, voire même les contrôler » (Ninacs, 1995).

3.2.4. Composantes de la théorie de l'empowerment

En 2009, Le Bossé a poursuivi les travaux de Rappaport en élaborant les composantes de cette théorie dont nous notons : la prise en compte des conditions structurelles et individuelles du changement social, l'acteur en contexte comme unité d'analyse, les contextes d'application, la définition du changement visé et des modalités et le développement d'une démarche d'action conscientisante (Le Bossé, 2009).

3.2.4.1. *Prise en compte des conditions structurelles et individuelles du changement social*

Pour rendre effectif le pouvoir d'agir, il serait judicieux de prendre en compte un environnement propice à ce que les personnes concernées soient capables d'exercer ce pouvoir. De ce fait, les ressources doivent être disponible, le cadre législatif et le contexte politique doivent être propice, mais aussi, les personnes concernées doivent être motivées, compétentes, elles doivent percevoir leurs possibilités d'action et capables de se projeter. Néanmoins, ces différents éléments constituent une démarche efficace de l'empowerment.

En effet, nous pouvons dire que toutes démarches de l'empowerment communautaire et collectives se base prioritairement sur la possibilité d'influencer la disponibilité et l'accessibilité des ressources du milieu sur la capacité de ces dernières à faire face aux problèmes dont elles rencontrent et à prendre leur destin en main, ce qui est individuelle et structurelle et la collectivité ou individu (Le Bossé, 2009).

Ainsi, pour notre étude, il s'agit d'amener le gouvernement avec ses partenaires, les ONG, les syndicats, les associations, les spécialistes en intervention, les familles des filles-mères et les filles-mères elles même à prendre leur destin en main dans le but d'améliorer l'employabilité de ces dernières. Pour ce faire, les moyens nécessaires doivent être mis en place pour faciliter leur insertion socioprofessionnelle.

Pour Newbrough (1992), cité par Le Bossé (2009), pour que les conditions structurelles et individuelles soient prises en compte, l'on doit prendre en compte les besoins de la personne ainsi que dans son environnement. Dans ce sens, les interventions sont diversifiées et varient d'un contexte à un autre.

Dans le cadre notre étude, les intervenants sont des personnes impliquées dans l'employabilité des filles-mères déscolarisées. Ces personnes sont entre autres : le gouvernement, les partenaires, les ONG, les syndicats, les associations, les spécialistes en intervention, les parents des filles-mères et les filles elles même, etc. L'intervention communautaire auprès de ces dernières doit tenir compte de l'ensemble des besoins individuels et situationnels qui font obstacle à la démarche d'affranchissement de ces intervenants. En outre, ces intervenants doivent unir leurs forces et atouts dont ils disposent afin d'entreprendre le changement qu'ils désirent. Toutefois, il est important de prendre en compte une donnée immuable et statique à laquelle il faut s'adapter et comme une réalité dynamique qui constitue un contexte particulier au sein duquel il existe des opportunités et des obstacles à ce changement.

3.2.4.2. Contextes d'application

L'empowerment dépend en grande partie du contexte. Les effets de l'empowerment dépendent de la nature du changement visé. Pour Le Bossé (2009), une intervention qui vise l'empowerment des personnes et des collectivités est fondée sur une prise en compte systémique de son contexte d'application tant de mettre en œuvre les conditions susceptibles de favoriser l'atteinte d'objectifs jugés importants par la personne ou la collectivité en situation de difficulté. Ainsi, ces objectifs définis et les méthodes utilisées pour développer l'empowerment chez les filles-mères doivent être adaptés au contexte.

3.2.4.3. Quelques définitions du changement visé et modalités

Les filles mères déscolarisées doivent être impliqués dans la définition du changement visé. Ces dernières peuvent participer à la mise en place des programmes ou d'une initiative sociale qui les concerne, participer aussi à la définition du problème ou de la cible du changement et à la recherche des solutions. Les filles-mères déscolarisées recrutées par ANVOL-T de la ville de N'Djamena doivent être au centre de toutes les décisions pour l'amélioration de leur employabilité.

3.2.4.4. Perspectives théoriques de l'empowerment

Rappelons qu'à partir d'une recension d'écrits sur l'empowerment en travail social, nous avons constaté qu'il n'existait pas une seule théorie qui lui était spécifiquement associée, mais plutôt des perspectives théoriques. C'est-à-dire des « angles » ou des « horizons » théoriques à partir desquels il est proposé une conception de l'empowerment pouvant être nourrie par plus d'une théorie puisée dans les sciences humaines et sociales. Jusqu'à maintenant, nous avons repéré six de ces perspectives que nous vous présentons dans un tableau croisé (voir annexe) à l'aide d'une grille d'analyse descriptive composée de quatre dimensions constitutives : l'appropriation du pouvoir, les conditions requises de l'appropriation, le rôle de l'intervenant face aux destinataires de l'intervention et la finalité sociale. Plus spécifiquement, nous nous sommes concentrés sur la façon de théoriser l'appropriation du pouvoir, élément-clé de l'empowerment. Nous présentons une synthèse descriptive de ces perspectives selon leur ordre d'apparition historique tout en commentant de façon analytique la contribution spécifique de chacune de ces perspectives dans cette production de connaissances théoriques.

✓ Perspectives de conscientisations (1970)

La perspective de conscientisation inspirée de la démarche « d'alphabétisation conscientisation » associée à la figure de l'intellectuel brésilien Paulo Freire (1974) aurait émergé dans la décennie 1960 (Doré, 1985). Elle se fonde sur une conception historique

matérialiste dénonçant a priori les causes structurelles des différentes formes d'oppression vécues par les groupes sociaux désavantagés. Utilisée surtout en organisation communautaire (Deslauriers et Bourget, 1997 ; Mondros et Wilson, 1994) et auprès des tenants de l'approche structurelle (Moreau, 1987 ; Lévesque et Panet-Raymond, 1994), cette approche place au centre du processus de libération et d'appropriation du pouvoir souhaité le concept de praxis compris en tant que rapport dialectique entre action et réflexion. Ainsi, la perspective de conscientisation attire notre attention sur les effets d'intériorisation non consciente des structures politiques de domination sociale, culturelle et économique faisant « accepter » ou subir aux personnes concernées des injustices découlant de rapports asymétriques de pouvoir. D'où la nécessité d'agir sur la connaissance des enjeux individuels et collectifs de domination structurelle afin que les personnes touchées par ces situations soient certes informées, mais surtout en mesure de comprendre de quelle façon ces rapports sociaux affectent leur vie quotidienne et celle des gens vivant dans des conditions semblables (Dallaire, 2012). Dans cette perspective d'empowerment, un travail d'éducation populaire faisant prendre conscience des enjeux constitue une condition préalable pour agir de façon collective et conflictuelle sur les situations d'injustice et d'oppression afin d'en corriger les effets, non seulement sur les personnes touchées mais aussi sur celles qui les produisent.

✓ **Perspectives féministes (1970)**

Les perspectives féministes de l'empowerment émergent dans la décennie 1970 en réponse aux angles morts des analyses structurelles critiquant l'exploitation fondée sur la classe et le statut. Le féminisme radical formulera notamment une critique intégrant les progrès conceptuels de la conscientisation à une analyse de l'oppression non pas économiquement mais culturellement reproduite à travers un réseau de rapports sociaux fondés sur le sexe : le système patriarcal. Dans les années 1980, en réaction au féminisme occidental ignorant en son sein les divisions raciales, le Black féminisme posera les fondements de l'intersectionnalité (Collins, 1990 ; Flynn et al., 2014), une théorie démultipliant les niveaux d'analyse proportionnellement aux axes de subordination et à leurs interactions. L'appropriation du pouvoir féministe s'apparente à un processus de transformation de l'image de soi, d'une resubjectivation mettant en valeur l'expérience des femmes (Damant et al., 2001 ; Flynn et al., 2014 ; Shields, 1995) en tant que signifiant genré. Cognitivement et affectivement, les femmes construisent une définition propre de leur situation qui n'emprunte pas au cadre épistémologique dominant, ce qui les rend habilitées à agir sur celle-ci. En effet, les perspectives féministes véhiculent un idéal émancipatoire d'individu autonome capable d'extravertir sa subjectivité, son point de vue,

capable enfin de choix autonomes. Constituant une manifestation régionale de la perspective de conscientisation, un niveau de conscience spécifique, celui des inégalités de genre (Kabeer, 2005), a été développé en considérant l'expérience subjective dans toute pratique d'émancipation. Ce travail de conscientisation féministe a d'ailleurs diversifié les pratiques de mobilisation et d'expression politique entourant les situations d'inégalités vécues par les femmes par des formes parfois moins conflictuelles et plus ludiques.

✓ **Perspective de l'habilitation (1980)**

Originaire des sciences de la gestion des années 1980 (Thomas et Velthouse, 1990 ; Argyris, 1998), la perspective de l'habilitation a trouvé écho en promotion de la santé (Lord et McKillopFarlow, 1990), en travail social et en sciences de l'éducation, notamment. Elle s'adresse à un public aux prises avec des situations de pauvreté et d'handicap (Wilson, 1996), d'isolement social, de dépendance prolongée aux services sociaux et de santé (Godbout et Tribble, 2008) ; des individus dont les interactions sociales avec les professionnels et la famille participent à la métonymisation de leur identité où ils se voient réduits à des caractéristiques stigmatisantes résultant en un blocage de leur capacité de changement. Des situations constituant autant de terrains fertiles au déclenchement du processus d'appropriation du pouvoir par l'intermédiaire de facteurs motivationnels « tels qu'une crise, une frustration, ou une offense » (Lord et McKillop-Farlow, 1990, p. 5), s'apparentant sur ce point à la perspective de conscientisation. Selon cette lecture spécifique de l'empowerment, c'est autour du sentiment d'inaptitude à réaliser sa vie par soi-même qu'une pratique d'empowerment axée sur l'habilitation sera pensée. Il s'agira de mettre des conditions en place pour aider la personne à réhabiliter son image d'elle-même. Le processus d'appropriation en tant que tel prend pour objet un type de pouvoir proprement cognitif, le sentiment d'aptitude personnelle. La participation communautaire sert ainsi de plate-forme à l'apprentissage d'habiletés et à la confirmation sociale des aptitudes individuelles.

✓ **Perspective environnementaliste (1980)**

La perspective environnementaliste a été développée en premier lieu au sein de la psychologie communautaire étatsunienne des années 1980 à partir des travaux de Julian Rappaport (1981, 1987) et de ses collègues (Keiffer, 1984 ; Zimmerman, 1995) dont le projet était d'asseoir la légitimité épistémologique de la discipline sur la catégorie d'empowerment en opposition critique à l'épidémiologie ambiante qui insistait essentiellement sur la notion de prévention. Dans la décennie 1990, en contexte québécois, William A. Ninacs (1995) et Yann Le Bossé (1996, 1998a, 1998b, 2003, 2012 ; Le Bossé, Lavallée, 1993) donnèrent suite à cette

perspective à travers la promotion d'une version francisée de l'empowerment, le « développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités » (DPA). La perspective environnementaliste est soutenue par un cadre d'analyse écologique (Rappaport, 1987 ; Trickett, 1994) travaillant à partir de l'unité d'analyse de la « personne-dans-la-communauté » (Le Bossé, 1996) ou de « l'acteur-en-contexte » (Le Bossé et al., 2002) et impliquant la prise en considération de « l'ensemble des conditions physiques, psychologiques, contextuelles et structurelles du passage à l'action » (Le Bossé, 2008, p. 141). La source d'une démarche environnementale d'appropriation du pouvoir est à trouver dans une situation d'impuissance réelle ou perçue (Ninacs, 2008, p. 15) ; c'est alors que s'approprier le pouvoir combine volonté individuelle et facteurs structurels en vue du passage à l'action.

✓ Perspective des capacités (1990)

S'appuyant sur les travaux d'Amartya Sen en éthique économique et sociale au cours de la fin des années 1970 et durant la décennie 1980, la perspective des capacités est entrée dans le discours de l'ONU et surtout de la Banque mondiale (Bénicourt, 2006) au cours des années 1990, époque de la remise en cause des politiques d'ajustement structurel appliquées aux initiatives de développement destinées aux « pays pauvres » (Bacqué et Biewener, 2013, p.8183). La conception capabiliste du pouvoir met en avant la liberté de choix de l'individu comme point d'appui de l'empowerment en vertu de sa critique des théories de la justice distributive centrées sur l'accessibilité des ressources (Sen, 2000 ? P ; 58).

Les conditions de l'appropriation du pouvoir impliquent une fonction régulatrice de mise à disposition d'options suffisantes afin que la personne puisse effectivement traduire ses choix en fonction de ses aspirations. Ou comme le dit Deutsch : « Les capacités, inhérentes aux droits fondamentaux, sont les conditions d'accès à leur réalisation » (Deutsch, 2015). La dynamique de cette fonction régulatrice met alors en jeu « l'agentivité » en relation avec la « structure d'opportunités ». Pour l'intervention elle-même, une telle dynamique signifie ainsi d'adopter un rôle d'ouverture aux aspirations et aux valeurs des populations désavantagées, en conséquence de quoi les politiques sociales et pratiques d'intervention s'en trouvent modifiées (Basua et al., 2011). Finalement, en encourageant les populations économiquement désavantagées à interpeller les structures institutionnelles d'opportunités, la perspective des capacités vise à réaliser l'idéal du bien-être par la promotion de la lutte contre les inégalités sociales et contre la pauvreté (Randriamanampisoa, 2011).

✓ Perspective de responsabilisation (1990)

Enfin, la perspective de responsabilisation est directement liée à l'influence de l'extension du mode de régulation néo-libéral au monde de l'intervention sociale vers la fin des années 1990. Sa finalité sociale est souvent critiquée dans les travaux des perspectives précédentes. On la retrouve notamment utilisée afin de responsabiliser certaines populations spécialement ciblées : chômage (Reysz, 2006), toxicomanie (Quirion et Bellerose, 2007), criminalité (Denamiel, 2006 ; Hache, 2007), itinérance (Dobson et McNeill, 2011), violence conjugale (Lorenz et Bigler, 2013), comportements antisociaux (Flint, 2006), etc. L'individu se trouve enjoint à s'engager dans une démarche d'appropriation du pouvoir au sein d'un régime néo-libéral : prendre ses responsabilités veut dire se réguler soi-même en tant que problème social en répondant de la normativité néo-libérale appelant à l'adoption de comportements adaptés à un tel milieu.

✓ **L'économie du travail théorique**

Les différences existant entre ces six perspectives d'empowerment se situent essentiellement au niveau de l'identification des obstacles aux possibilités de réalisation de soi soutenues individuellement ou collectivement par un processus d'intervention (intériorisation des situations de domination ; rapports de domination genrés ; sentiment d'inaptitude stigmatisée ; absence de liberté de choix de ressources ; sentiment d'impuissance à définir soi-même ses problèmes et ses pistes de solution ; dépendance socio-institutionnelle). Ainsi, l'apport théorique de chacune de ces perspectives repose sur des éléments jugés déterminants pour déclencher un processus d'appropriation du pouvoir sur sa vie en fonction de l'obstacle identifié. Résumons-les : prendre conscience de l'existence de rapports de pouvoir injustes ; reconnaître la dimension genrée de sa subjectivité ; développer le sentiment d'aptitude à agir pour changer sa situation ; disposer d'une liberté réelle de choisir parmi les ressources disponibles compatibles avec son mode de vie ; développer sa volonté de contrôle des ressources permettant de changer sa situation ; et autoréguler ses comportements pour s'adapter aux exigences d'autonomie de la société néo-libérale.

C'est d'ailleurs à partir de ces points de repères théoriques que les auteurs proposent des méthodes d'intervention dans l'optique pragmatique des actions à poser concrètement. Comme nous venons de le voir, les perspectives théoriques de l'empowerment étudiées ont toutes comme objectif de mettre l'individu en position de revoir, sur le plan cognitif et parfois affectif, certaines de ses représentations de façon à ce qu'il puisse s'autoriser à agir par et pour lui-même, avec le soutien et/ou la solidarité des autres. C'est pourquoi on évoque la participation, l'émancipation, la restauration d'un mouvement d'autonomisation, l'affranchissement ou la

justice sociale comme finalités sociales de l'action. Mais le poids de la croyance dans le fait que les personnes ont le potentiel d'agir sur leur situation d'oppression ou d'incapacitation pour s'en émanciper semble prendre le pas sur celui du travail théorique de problématisation de ce qui est en jeu en ce qui concerne la signification de cette autonomie sociale tant désirée pour l'autre, ainsi que le processus d'appropriation lui-même.

Si la synthèse des apports théoriques de ces six perspectives d'empowerment nous permet de souligner des points de différence concernant leur rationalisation de l'empowerment, elle donne aussi à voir un fil conducteur commun. L'ensemble de ces perspectives exprime bien l'idée selon laquelle une personne vivant une situation limitant ses possibilités d'accomplissement, d'épanouissement ou d'affranchissement et d'émancipation peut parvenir, avec d'autres, à lutter contre les obstacles à l'origine de cette limitation de façon à obtenir un changement concret. C'est alors un processus d'accompagnement spécifique qui rendrait possible une certaine appropriation de son pouvoir. On pourrait considérer ce fil conducteur comme un invariant à partir duquel les différences idéologiques nourrissent la spécificité de chacune des perspectives. Non seulement sert-il de prémisse théorique de l'empowerment en constituant une hypothèse de départ, mais aussi de déclaration de principe sous la forme d'une croyance humaniste dans la capacité de l'individu à être acteur de son propre changement (par lui-même, mais en étant soutenu par des ressources extérieures). C'est d'ailleurs un premier nœud théorique et idéologique de l'empowerment où l'effort conceptuel est orienté par une prescription morale, un principe de base à valoriser mais non justifié théoriquement.

3.2.4.5. Trois idéaltypes d'empowerment

Pour Bacqué et Biewener (2013), le recours à l'empowerment peut être appréhendé selon trois visées idéologiques que les auteures ont schématisées en trois idéaltypes (les modèles radicaux, social-libéral et néo-libéraux) :

- Le « modèle radical » renvoie aux mouvements féministes, populaires et communautaires des années 1960-1970, dont l'inspiration provenait en grande partie de la pédagogie libératrice de Paulo Freire (1974) et de sa lutte contre l'oppression en Amérique latine.
- Le « modèle social-libéral » (ou social-démocrate au Québec) situe la visée d'empowerment dans les efforts de régulation publique étatique promouvant les droits civiques et la lutte aux inégalités socioéconomiques.

- Le dernier modèle serait investi par les finalités du néo-libéralisme où seraient promues les valeurs entrepreneuriales du marché au sein des politiques sociales et des institutions.

La troisième analytique identifiée, réalisée par Damant et al. (2001), est présentée sous la forme de « trois paradigmes de l'empowerment » dans un tableau caractérisant chacune de ces orientations qui sont :

- Le « paradigme technocratique » situerait l'intervention au niveau individuel et des incapacités personnelles. Il s'agirait ici de modifier les perceptions et comportements des individus afin qu'ils puissent résoudre eux-mêmes leurs problèmes, et les responsabiliser en vue d'une meilleure adaptation sociale. On identifie le courant théorique de l'individualisme méthodologique comme étant celui inspirant cette orientation. Ce paradigme est presque synonyme de ce que Bacqué et Biewener (2013) désignaient par le modèle d'empowerment associé au « néo-libéralisme » et aux pratiques « gestionnaires » de Cantelli (2013).

- Le « paradigme écologique » est qualifié d'empowerment communautaire où les problèmes ne sont pas à chercher dans l'individu, mais dans les conditions incapacitantes du contexte dans lequel les personnes vivent. Par conséquent, il s'agit d'augmenter l'accès aux ressources en amenant les individus et les groupes à négocier avec les responsables politiques pour formuler leurs demandes, contribuant alors à diminuer l'impact négatif des inégalités sociales. Il ne s'agirait pas ici de transformer les éléments structurels qui sont à la source des problèmes. Les auteurs (Daman et al. 2001, p. 139) évoquent les « idéologies environnementales » comme source d'inspiration de cette orientation.

- Le « paradigme structurel », quant à lui, est désigné comme l'empowerment collectif ou politique s'apparentant au modèle « radical » de Bacqué et Biewener (2013) : « Ce paradigme est surtout inspiré des idéologies sociopolitiques et féministes (Rodwell, 1996) qui défendent des valeurs démocratiques fondées sur des rapports égaux » (Daman et al., 2001, p. 140). On développe ici une lecture des rapports de pouvoir en termes d'asymétries telles que la domination, l'oppression ou la subordination. Pour sortir de ces rapports sociaux inégaux, cette orientation invite les groupes dominés à entrer en conflit avec les acteurs dominants pour s'affranchir des injustices sociales. Remarquons que seul le « paradigme écologique » fait directement référence à une source d'orientation théorique mais peu développée et rapidement rabattue sur l'idéologique. Et les deux autres catégories (technocratique et structurelle) nous informent davantage sur la dimension idéologique des paradigmes évoqués en référant plus à

des principes ou des idéaux qu'à des conceptions renvoyant à des perspectives théoriques en tant que telles. Rappelons qu'un paradigme en sciences (modèle de pensée scientifique) n'est pas qu'idéologique, il est aussi théorique et porteur d'une certaine lecture cognitive du réel étudié.

Bien que ces typologies nous permettent d'y voir un peu plus clair quant aux valeurs et orientations idéologiques poursuivies par l'empowerment, elles ne nous aident pas vraiment à en saisir la diversité des logiques théoriques ou des constructions conceptuelles, hormis quelques pistes à suivre. En effet, que nous offrent-elles comme compréhension théorique du phénomène d'appropriation du pouvoir ou d'autonomisation en jeu ? Rappelons que si la dimension idéologique des pratiques d'empowerment oriente celles-ci par un récit idéalisé du changement social poursuivi, la dimension théorique en constitue la condition de possibilité en proposant une vision stratégique sur la façon d'en comprendre l'actualisation. La seule mise en évidence des idéaux, orientations idéologiques, ou principes éthiques sous-jacents à ces constructions typologiques, rend équivoque la place du travail théorique dans ces analyses épistémologiques de l'empowerment. C'est comme si le travail de mise en lumière des tendances idéologiques de l'empowerment se substituait à la fonction du travail théorique pour concevoir les logiques conceptuelles permettant de traiter de problèmes spécifiques à ce type de pratiques. En même temps, cela témoigne aussi d'un certain rapport à la vérité que l'empowerment semble induire fortement chez ses adeptes.

Bref, nous constatons qu'actuellement, le « nœud » au cœur de l'empowerment entre les registres théorique et idéologique, est « mal fait », ou non exposé clairement, étant donné la faible mise en lumière du travail théorique dans l'exercice d'analyse épistémologique. C'est justement face à cette insuffisance que nous avons réalisé cette analyse des fondements théoriques de l'empowerment étant donné l'enjeu de connaissance lié non seulement au monde des valeurs et des idéaux bien sûr, mais à celui de la conceptualisation de ce que l'empowerment désigne comme phénomène : l'appropriation du pouvoir dans une perspective d'autonomisation.

3.2.4.6. Importance de la théorie de l'empowerment de Rappaport par rapport à notre étude

Dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé la théorie de l'empowerment de Rappaport car elle nous permet d'expliquer la conduite adaptée par l'intervention communautaire pour le développement du pouvoir d'agir des filles-mères pour leur insertion socioprofessionnelle. Son importance réside dans sa focalisation sur l'autonomisation des individus et des groupes marginalisés. L'empowerment vise à renforcer la capacité des

individus à prendre le contrôle sur leur vie, à agir sur leur environnement et à revendiquer leur droit.

Nous pensons que l'empowerment joue un rôle crucial dans le cas des filles-mères déscolarisées, pour les aider à surmonter les obstacles liés à leur situation, développer leur confiance en, elles et à accroître leur pouvoir d'agir. Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle peuvent intégrer les principes de l'empowerment en encourageant ces jeunes femmes à participer activement à leur parcours d'insertion, à identifier leurs compétences et leurs ressources, et à se positionner en tant qu'actrices de leur propre développement professionnelle.

En mettant l'accent sur l'autonomisation des filles-mères déscolarisées, les dispositifs d'insertion peuvent favoriser une approche holistique et personnalisée, qui prend en compte les besoins spécifiques de ces jeunes femmes et qui les soutient dans leur démarche d'accès à l'emploi et à l'autonomie. L'application de la théorie de l'empowerment peut aussi contribuer à renforcer l'efficacité des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des filles mères déscolarisées. Cela permet de résoudre le problème de l'échec de l'employabilité que nous avons observé sur les filles-mères à N'Djamena.

**DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET
OPERATOIRE**

CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Dans ce chapitre, il sera question de rappeler le problème et question de recherche, le type de recherche, l'instrument de collecte de données, l'historique et présentation du site et population de l'étude, échantillon et technique d'échantillonnage, le recrutement des participants, la démarche de collecte des données et les difficultés rencontrées seront évoqués dans cette partie pour recueillir les informations et la façon dont les données ont été recueillies.

4.1. Rappel du problème et questions de recherche

Ici, il serait question de rappeler le problème et les questions de recherche qui nous ont permis de construire cette problématique.

4.1.1. Rappel du problème

Nos observations libres dans les institutions publiques et privé, les difficultés auxquelles les jeunes femmes font face par manque de qualifications et compétences nous ont permis de constater que l'emploi est une problématique cruciale qui serait mieux de cerner de plus profond afin de comprendre les enjeux qui se cachent derrière elle. L'employabilité des jeunes a été longtemps encouragée par l'ensemble de corporation nationale qu'internationale. Les conventions, les lois de lutte contre l'inégalité à l'emploi, la discrimination dans le système éducatif tchadien cette lutte n'a toujours apporté un résultat escompté. Malgré les différentes interventions menées par le gouvernement tchadien à travers ses ministères, partenaires sociaux et les ONG pour améliorer l'employabilité des filles mères déscolarisées, mais on observe une persistance du phénomène fille mère et leur souffrance dans cette société. Raison pour laquelle, nous nous penchons sur ce champ d'étude pour déceler les problèmes réels.

Ainsi, il faut le rappeler, la présente étude pose le problème des difficultés des filles mères déscolarisées à accéder dans le processus d'employabilité.

En rappelant le problème, il serait judicieux de rappeler également les questions de recherches.

4.1.2. Rappel de questions de recherche

Dans cette phase de notre recherche, nous rappelons des questions qui nous guideront à faire des investigations pour une meilleure harmonisation de notre recherche. Elle peut être éclatée en deux temps : nous avons la question principale ou question de départ et les questions spécifiques.

Notre question principale de l'étude est la suivante :

QPR : Comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent-ils l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

Nos questions spécifiques de l'étude sont les suivantes :

QS1 : Comment les politiques publiques contribuent-elles à l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

QS2 : Comment l'accompagnement par apprentissage contribue-t-il à l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

QS3 : Comment l'accès à des réseaux professionnels contribue-t-elle à l'employabilité des filles-mères déscolarisées ?

4.1.3. Rappel des hypothèses de l'étude

L'hypothèse est l'énoncé d'une relation de causes à effet entre deux ou plusieurs phénomènes sous une forme permettant la vérification dans la réalité. En ce sens, les hypothèses sont des transpositions directes d'une proposition théorique et spéculative dans le monde empirique et pratique. Les hypothèses sont constituées de questions à propos de l'objet de la recherche et de concepts opérationnels formulés en termes relativement vagues qui ont pour but d'orienter le travail initial du chercheur et d'encadrer l'observation (Delbayle, 1989). Dans la même perspective de Dominjon (1997), l'hypothèse comme un énoncé formel des relations attendues entre au moins une variable indépendante et une variable dépendante. Dans cette étude, nous avons une hypothèse générale et des hypothèses de recherche. Pour Mace et Petry (2000, p.43) cité par Noumbissie (2010), l'hypothèse générale est le « pivot ou l'assise centrale » d'un travail scientifique. Dans cette étude, nous avons une hypothèse générale et des hypothèses de recherche.

4.1.3.1. Hypothèse de recherche

Pour donner une réponse anticipée à nos questions de recherche, nous avons émis une hypothèse générale et trois hypothèses spécifiques.

HGR : les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle contribuent à l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les politiques publiques, l'accompagnement par apprentissage et l'accès à des réseaux professionnels.

HSR : Hypothèses spécifiques de recherche

Les hypothèses spécifiques répondent aux questions de recherche. Dans notre étude, trois hypothèses sont ressorties et se présentent comme suit :

- **HS1** : Les politiques publiques contribuent à l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les moyens, les actions et l'implication dans le programme d'insertion.

HS2 : L'accompagnement par apprentissage contribue à l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les critères de recrutement dans le programme, la motivation d'apprendre et la satisfaction personnelle.

HS3 : L'accès à des réseaux professionnels contribue à l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers la motivation d'accéder aux réseaux, des contacts professionnels et l'influence de ces réseaux sur la formation.

- **Opérationnalisation de la variable indépendante**

Tableau 1:opérationnalisation de la variable indépendante

Variable	Modalités	Indicateurs
	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques publiques 	moyens mis aux programmes de soutien
Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement par apprentissage 	Critère de recrutement dans le programme
	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à des réseaux professionnels 	Motivation personnelle à accéder aux réseaux professionnels

Dans le cadre de notre étude, nous avons deux variables. La variable indépendante (VI) : Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et la variable dépendante (VD) : Employabilité des filles mères déscolarisées.

Tableau 2:Récapitulatif synoptique de l'hypothèse générale, des variables, des modalités, des indicateurs et des indices

Hypothèses générale	Hypothèses de recherches	Variables indépendante	Modalités	Indicateurs	Indices	Variables dépendantes	Modalités	Indicateurs	indices
Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées	<p>HR₁ : les politiques publiques contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées</p> <p>HR₂ : l'accompagnement par apprentissage contribue à l'employabilité des filles mères déscolarisées</p> <p>HR₃ : l'accès à des réseaux professionnels facilite l'employabilité des filles mères déscolarisées</p>	Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Politiques publiques ❖ Accompagnement par apprentissage ❖ Accès à des réseaux professionnels 	<p>-Moyens mis aux programmes de soutien</p> <p>-Actions</p> <p>-implication dans le programme gouvernemental</p> <p>-critère de recrutement dans le programme d'apprentissage</p> <p>-motivation personnelle pour l'apprentissage ou emploi</p> <p>-Niveau de satisfaction</p> <p>-motivation à accéder aux réseaux professionnels</p> <p>-nombre de contact professionnel</p> <p>-influence des réseaux professionnels sur les opportunités</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfaction ❖ Cohérence des politiques publiques ❖ Efficacité des politiques ❖ Qualité d'accompagnement ❖ Intégration ❖ Progression des compétences ❖ Autonomisation économique ❖ Qualité et pertinence ❖ Contribution 	Employabilité des filles mères déscolarisées	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Compétences professionnelles acquises ❖ Capacité d'adaptation au monde du travail ❖ Confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formation professionnelle ❖ Autonomie professionnelle ❖ Capacité de prise de décision et de l'assumer 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Autonomie professionnelle ❖ Transférabilité des compétences ❖ Actualisation des compétences acquises ❖ Résilience professionnelle ❖ Reconnaissance par les pairs ❖ Satisfaction au travail ❖ Résilience face aux échecs ❖ Satisfaction personnelle ❖ L'assertivité

4.2. Type de recherche

Dans chaque domaine d'étude, il existe divers types de recherches, pour notre cas, nous avons choisi la recherche qualitative de type exploratoire et descriptif. La recherche qualitative selon Anadón (2006) privilégie d'une façon ou d'une autre l'expérience et les points de vue des acteurs sociaux sur un sujet précis. Ainsi, le point de vue des acteurs est valorisé à travers l'interprétation qu'ils accordent à leur vécu quotidien (Deslauriers et Kérisit, 1997) cité par NDOBE (2021). En d'autres termes, la recherche qualitative permet de comprendre le sens que les acteurs sociaux accordent à un phénomène social. Dans le cadre de cette étude, nous avons opté pour cette démarche méthodologique parce qu'elle permet de comprendre et de saisir le point de vue des intervenants concernant la problématique de l'employabilité des filles-mères déscolarisées.

Cette recherche vise à comprendre les difficultés rencontrées par ces jeunes filles et de proposer des solutions pour leur insertion socioprofessionnelle et les modèles d'intervention utilisés auprès de ces jeunes femmes vulnérables, mais en particulier les stratégies de prise en charge par l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) de N'Djamena, pour intervenir auprès de ces femmes célibataires à travers le discours des intervenants recueillis lors des descentes sur le terrain.

Notre recherche est de type descriptif et de nature exploratoire. Elle est descriptive parce que nous essayons dans ce travail de mettre à la connaissance des acteurs de l'ANVOL-T, l'Etat, les ONG et d'autres acteurs sociaux les éléments perceptibles dans la qualité de la prise en charge psychosociale et d'autres services d'accompagnement à travers les formation aux métiers auprès des filles-mères déscolarisées. Or, la nature exploratoire de notre recherche vient du fait que, nous avons voulu décrire les facteurs comportementaux qui, dans la vie quotidienne sont victimes ces jeunes femmes à cause de leur statut, ont un impact négatif sur leur employabilité, tout en faisant une descente sur le terrain. D'une manière générale, notre étude étant qualitative, elle est basée sur une approche systématique de collecte et d'analyse des informations obtenues à partir d'un échantillon de la population. Elle s'attèle à fournir les résultats valides sur le plan descriptif. Cette étude s'inscrit également dans une perspective monographique parce qu'elle se focalise sur un cas qui est l'employabilité des filles-mères déscolarisées.

Voilà, en quelque sorte ce qui a abouti à l'adoption de l'analyse de contenu des différents entretiens comme technique de vérification des hypothèses. Pour y parvenir, la procédure sera basée sur trois étapes à savoir :

- La retranscription des interviews ;
- Le codage des données ;
- Le traitement des données.

❖ La retranscription des interviews

Elle est la mise sous forme de texte sans interprétation, ni abréviation des informations recueillies sur le terrain. Toutefois, la retranscription ne reproduit pas les discours hors contexte et hors sujet.

❖ Le codage

C'est la transformation des données issues des entretiens sous forme d'indices, devant servir à leur traitement. Il existe deux types de codages des données : le codage ouvert et le codage fermé. C'est le deuxième type qui sera utilisé dans cette étude, car sur la base d'une lecture ligne par ligne des données retranscrites, le codage se fera en fonction des hypothèses de recherche et en fonction des variables explicatives ou les indicateurs

❖ Le traitement

Il sera question ici d'un traitement manuel des données car ne possédant aucun logiciel de traitement des données qualitatives. Avec cette méthode nous consulterons les données transcrites et codifiées des discours de chaque répondant pour ressortir les thèmes et les sous-thèmes de l'étude de manière systématique à travers différents tableaux cas par cas.

4.2.1. Étude de cas

Cette méthode consiste à étudier de façon approfondie et prolongée un sujet ou un nombre restreint de sujet en vue de mieux les cerner. Revault d'Allonnes (1989) pense que l'étude de cas vise non seulement à donner une description d'une personne, de sa situation et de ses problèmes, mais elle cherche aussi à en éclairer l'origine et le développement ; l'anamnèse ayant pour objet de récupérer les causes et la genèse de ses problèmes.

4.3. Instruments de collecte de données

Les sciences sociales et particulièrement l'intervention et action communautaire utilisent plusieurs types d'instruments dans le recueil des informations. Dans cette phase de l'étude, nous observerons les instruments au rang desquels : les entretiens, les observations, la grille d'entretien, questionnaire, guide d'entretien, construction de grille d'analyse de contenu, etc. L'emploi de chacun de ces instruments varie suivant l'objet de la recherche et le type de sujet à examiner.

4.3.1. Observation

Selon N. Sillamy (1997), l'observation est une méthode ayant pour but de relever un certain nombre de faits naturels, à partir desquels il sera possible de former une hypothèse que l'on soumette à la vérification expérimentale.

Observer c'est épier, remarquer, constater. C'est suivre les perceptions d'une règle, d'un usage, etc. C'est considérer avec attention, scientifiquement. D'autres parts, l'on peut aussi la considérer comme une objection ou une réprimande. Selon Moussaoui (2012, pp. 30-31), observer c'est « examiner (un objet de connaissance scientifique) pour en tirer des conclusions scientifiques ». Il existe plusieurs méthodes d'observation. Observation directe, elle est une méthode d'enquête par laquelle le chercheur observe directement le phénomène à l'étude par sa présence sur le terrain. Pour Arborio (2007, p.26), l'observation directe apparaît comme « le seul moyen d'accéder à certaines pratiques : lorsque celles-ci ne viennent à la conscience des acteurs, sont trop difficiles à verbaliser ou au contraire, font l'objet de discours préconstruit visant au contrôle de la représentation de soi, voire lorsque ceux-ci ont le souci de dissimuler certaines pratiques.

Ainsi, la visite des lieux physiques aura permis d'observer, d'écouter et de ressentir aussi bien le vécu des jeunes femmes en situation de vulnérabilité que la communauté et selon les thèmes et les sous thèmes de recherche. Nous avons eu l'occasion de visiter quelques structures d'employabilité. Cette recherche a eu recours à l'observation « distanciée » et à l'observation « diffuse » (Moussaoui, 2012). L'observation « distanciée » s'est ajoutée aux entrevues afin de mieux renseigner la situation de l'accès au processus de l'employabilité des filles mères à partir d'une description dense et finement documentée, alors que l'observation « diffuse » a permis, à travers la tenue d'un journal de bord, de décrire les lieux et les pratiques qui se déroulent tout en privilégiant les « mots et les catégories ordinaires qu'utilisent les observés eux-mêmes » (Moussaoui, 2012, p.36)

4.3.2. Guide d'entretien

Le guide d'entretien est essentiellement un aide-mémoire pour l'interviewer qui peut ainsi vérifier, de temps à autre, quels sont les points qui n'ont pas encore été abordés Ruquoy. D. (1990. P, 76-78). Il est établi avec des entretiens exploratoires, le guide se présente sous la forme d'un « pense bête » en répertoriant les thèmes et/ou axes thématiques qui doivent être abordés au cours de l'entretien semi-directif. Le guide n'est pas un cadre rigide. L'ordre des thèmes prévus est le plus logique possible, mais il n'est pas imposé : chaque entretien à sa dynamique propre. Le seul point important est que le sujet ait abordé toutes les questions du guide avant de terminer l'entretien ce qui permettra de réaliser une analyse comparative des différents entretiens. Quivy. L-V, (1995, P ,33)

Le guide d'entretien comprend un ensemble organisé des thèmes que l'on souhaite explorer. C'est un ensemble d'indicateurs qui structurent l'activité d'écoute et d'intervention de l'interviewer. Le degré de formalisation est fonction de l'objet d'étude, de l'usage et du type d'analyse que l'on projette de faire. Un guide d'entretien se prépare de manière toute aussi rigoureuse qu'un questionnaire même si l'élaboration d'un guide est plus concise que celle d'un questionnaire (Tichelen, n.d). Pour Blanchet (1987), l'entretien est un schéma qui « vise à traverser la construction du discours, la connaissance objectivant d'un problème, fut-il subjectif : c'est une opération de l'élaboration d'un savoir socialement communicable ».

Dans le cadre de notre étude, le guide d'entretien élaboré sous forme de thèmes s'articule autour de nos hypothèses de travail et a pour but de nous aider à comprendre comment les politiques publiques, l'accompagnement par apprentissage et l'accès à des réseaux professionnels facilite l'employabilité des filles mères déscolarisées à ANVOL-T pour leur insertion socioprofessionnelle.

4.3.3. Entretien

L'entretien est une situation d'échange conversationnelle entre deux personnes afin de recueillir des informations dans un cadre spécifié. Il est destiné à recueillir des données qualitatives. Les informations ainsi récoltées reflètent le positionnement mental du questionné. Selon Mayer et al. (2000), les entretiens semi-directifs ont pris la forme d'une entrevue centrée, où les thèmes étaient abordés à partir d'une question assez générale un degré de liberté important aux participants. Ce type de recherche est bénéfique pour notre étude puisqu'il a laissé une grande place aux répondantes des cinq échantillons afin qu'elles puissent exprimer leur point de vue, leur vécu avec tout en nous permettant d'encadrer la discussion et l'orienter autour des thèmes de notre de recherche. L'intérêt de l'entretien est d'associer une probabilité à

la pertinence des réponses du questionnaire, tout en testant les éventuels mécanismes de défense du questionné.

L'entretien doit permettre au chercheur de confirmer ou d'infirmier les conclusions qu'il avait pu tirer du dépouillement du questionnaire. Azioun (2018), indique que l'entretien semi-directif est une conversation ou un dialogue qui a lieu généralement entre deux personnes. Il s'agit d'un moment privilégié d'écoute, d'empathie, de partage. Le chercheur ayant établi une relation de confiance avec son informateur va recueillir un récit en s'appuyant sur un guide préalablement testé et construit à l'issue de travaux de recherche exploratoire. C'est en ce sens que Laforest & al. (2011) argumentent aussi que l'entretien semi-dirigé est une méthode qui permet de recueillir de l'information qualitative. Ce type de recherche est bénéfique pour notre étude puisqu'il a laissé une grande place aux répondantes des cinq échantillons afin qu'elles puissent exprimer leur point de vue, leur vécu avec tout en nous permettant d'encadrer la discussion et l'orienter autour des thèmes de notre de recherche.

Dans le cas de notre étude, nous avons choisi d'utiliser l'entretien. D'après Campenhoudt et Quivy (2000, p 173), « *les méthodes d'entretien se distinguent par la mise en œuvre des fondamentaux de communication et d'interaction humaine (...). Ces processus permettent au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés* ».

En définissant cette technique d'enquête, Beitone (2012, p.25) pense que « l'entretien est une technique qui consiste à organiser une conversation entre enquêté et enquêteur. Dans cet esprit, celui-ci doit préparer un guide d'entretien, dans lequel figure les thèmes et les sous thèmes qui doivent être impérativement abordé ». C'est aussi une discussion et un échange entre les deux personnes. Il se caractérise par les éléments verbaux et non verbaux. Nous notons aussi que le cadre de l'entretien doit être préalablement choisi, l'entretien doit se dérouler dans un endroit calme et neutre. C'est-à-dire susceptible de ne pas provoquer des réactions diverses chez les interviewés. Ainsi, il existe différents types de méthode d'entretien : les entretiens directs, non directs et semi-directifs.

L'entretien semi-directif est donc, une conversation ou un dialogue qui a lieu généralement entre deux personnes. Il s'agit d'un moment privilégié d'écoute, d'empathie, de partage, de reconnaissance de l'expertise du profane et du chercheur. Ainsi le chercheur doit adopter une démarche et éthique (Hopf, 2000). Notre objectif est de recueillir des réponses en lien direct avec nos hypothèses.

L'entretien semi-dirigé donne l'accès aux perceptions et aux opinions, il révèle des problèmes plus cachés ou plus difficilement observables, mais préoccupants dans certains secteurs ou segments de la population. Appelé aussi l'entretien individuel, Baribeau & al. (2012) affirment qu'il permet de recueillir le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné. L'entretien individuel est considéré comme un instrument privilégié pour mettre à jour sa représentation du monde. Contrairement à l'entretien directif, l'entretien semi-directif n'enferme pas le discours de l'interviewé dans des questions prédéfinies, ou dans un cadre fermé. Il lui laisse la possibilité de développer et d'orienter son propos (Eureva, 2010).

Dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé l'entretien semi-directif en face à face. Il permet un contact direct de l'enquêteur avec l'enquêté et une organisation thématique des pensées du sujet sur un thème précis. L'entretien a pour but de recueillir les données des individus selon une procédure directe, dans leurs propres termes, leurs opinions, à propos d'une situation, d'un problème, d'un comportement, d'un objet.

L'entretien semi-directif est le plus approprié pour l'étude des situations vécues. Comme le soulignent Blanchet et Gotman (2001), « l'enquête par entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal. Ces faits concernent les systèmes de représentation (pensées construites) et les pratiques sociales (faits, expériences) ».

Pendant le déroulement des entretiens, nous nous sommes attelés à garder une position de neutralité bienveillante ; c'est-à-dire que nos avis ou nos propres jugements ne devraient pas intervenir dans l'entretien. Au début, nous avons commencé par les gestes d'éthique et de courtoisie : présentation, explication de la raison de l'entretien, de l'usage de leur discours et nous avons obtenu le consentement éclairé des participants.

Les trois (3) participants ont accepté que leur entretien soit enregistré. Ce qui nous a permis de retranscrire fidèlement et d'analyser après l'entretien le contenu de ce qu'ils nous ont répondu. Au cours de notre recherche, nous avons enregistré des entretiens en profondeur d'une durée de 35 minutes environ chacun auprès de trois (3) participants. Leur âge varie entre 20 à 24 ans. Ainsi, les entretiens effectués permettent d'investiguer en profondeur sur l'influence des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle sur l'employabilité des filles mères déscolarisées.

4.3.4. Grille d'entretien

La grille d'entretien est un instrument qui possède habituellement plusieurs dimensions, chacune permettant d'examiner l'objet de l'analyse sous un aspect différent. La grille d'analyse permet de recueillir des éléments d'information de manière organisée. Ainsi, dans le cadre de notre recherche, pour analyser nos données collectées à l'aide de notre guide d'entretien, nous sommes servis de l'analyse de contenu. Pour réaliser cette opération, nous avons procédé à l'analyse de contenu directe. Ce modèle d'analyse de contenu directe repose sur le fait que le chercheur se contente de prendre le sens littéral de la signification de ce qui a été étudié. Ce cadre peut être établi à priori et se fonder sur les catégories selon lesquelles on regroupera les unités d'informations que l'on s'attachera à extraire du discours de nos répondants.

Azioum (2018), affirme davantage que les thèmes de ce guide sont un aide-mémoire qui signale au chercheur tous les éléments sur lesquels il essaiera d'amener le répondant à s'exprimer de façon approfondie, mais seulement si le répondant aborde ou mentionne le thème lui-même. Le guide de l'interviewer doit être connu par cœur par l'interviewer. Ce guide peut être fixe ou évolutif (Azioum, 2018). Le but de l'interview est d'obtenir des réponses qui correspondent exactement à l'objet de la recherche et traduisent fidèlement ce que le sujet interrogé souhaite exprimer. Les questions doivent être comprises de la même façon par toutes les personnes interrogées (Delbayle, 1989). Dans le cadre de cette recherche, nous avons utilisé le téléphone comme matériel de collecte de données. Le téléphone nous a permis d'enregistrer les conversations que nous avons eues avec les participants. Cela nous a permis de faire la retranscription des informations obtenues en vue de faciliter l'analyse. Le guide d'entretien de la présente étude est constitué de trois parties :

- La première partie est introductive et est destinée à expliquer aux répondants le but de l'enquête et de leur rassurer le respect de l'anonymat ;
- La deuxième partie est relative à l'identification des caractéristiques sociodémographiques des participants ;
- La troisième partie est relative aux thèmes de guide ;

Ce guide d'entretien est fait dans le but de recueillir les données ou informations venant de la population de l'étude. Il faut préciser ici que, ce guide a été utilisé pour les entretiens individuels de type semi-directif. Cependant, avant la phase de communication, nous avons bien voulu préciser quelques paramètres de l'entretien aux participants à savoir : la confidentialité des informations recueillis, l'objectif de cet entretien, le choix des participants,

le thème de l'entretien, la prise de notes des réponses données par les participants. Pour élaborer le guide d'entretien de cette étude, il est nécessaire de rappeler ici l'objectif général et les objectifs de recherche de cette étude dont seront déduits les différents thèmes et les sous thèmes du guide d'entretien.

Thème 1 : politiques publiques

Sous thème 1 : Perception des moyens mis au programme de soutien

Sous thème 2 : Perception des actions visant à renforcer l'insertion

Sous thème 3 : Implication dans le programme gouvernemental

Thème 2 : accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : Critères de recrutement dans le programme d'apprentissage

Sous thème 2 : Motivation personnelle pour l'apprentissage

Sous thème 3 : niveau de satisfaction

Thème 3 : accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : Motivation à accéder aux réseaux professionnels

Sous thème 2 : nombre de contacts professionnel

Sous thèmes 3 : Influence des réseaux professionnels sur les opportunités

Thème 4 : compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : formation professionnelle

Sous thème 2 : compétences dans l'environnement du travail

Sous thème 3 : capacité d'adaptation et d'apprentissage continu

Thème 5 : capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : Autonomie professionnelle

Sous thème 2 : Reconnaissance des compétences

Sous thème 3 : Niveau d'équilibre

Thème 6 : niveau de confiance en soi

Sous thème 1 : Résilience

Sous thème 2 : Motivation à atteindre l'objectif

Sous thème 3 : capacité de prise de décision et de l'assumer

- Etape de construction de guide d'entretien

Pour la construction de notre guide d'entretien, nous sommes partis de l'opérationnalisation de nos variables. C'est à la base de ces variables que nous avons construit notre guide d'entretien.

Le guide d'entretien est plus qu'une simple liste d'interrogation, il a pour but de fournir un cadre général ordonné à l'entretien. Le présent guide d'entretien est établi dans le but de recueillir les données ou l'information venant de la population de notre étude. Il porte à la description de la démarche suivie pour la collecte des informations sur le terrain.

Notons, le travail de terrain a été effectué en langue arabe et français. Les entretiens ont été traduits vice-versa pour nos répondants.

- La prise des rendez-vous

Pour débiter avec nos entretiens, nous avons organisé nos rendez-vous de trois jours avant le début effectif de nos différentes rencontres avec nos répondants. Ceci a pour but de bien les préparer et aussi de mieux nous outiller.

- Le lieu d'entretien avec les répondants

Les entretiens se sont déroulés dans le site de notre étude qui est ANVOL-T. Nous sommes accueillis dans salle de réunions pour la passation des entretiens avec nos répondants. Pour d'autres répondants, nous nous sommes rendus derrière eux dans leurs lieux de déploiement (activité) pour pouvoir répondre à nos questions.

- L'utilisation du téléphone comme outil de collecte de données

Comme outil de collecte de données, lors des entretiens, nous avons utilisés le téléphone portable pour enregistrer nos conversations afin de pouvoir mieux les retranscrire à la maison, et ceci pour ne pas oublier des éléments nécessaires. Cela s'est fait avec l'accord de ces dernières qui ont bien voulu nous donner la possibilité d'enregistrer les informations qu'elles nous fournissaient.

4.3.5. Construction de la grille d'analyse de contenu

Après la collecte de données, il est impératif de les analyser pour aboutir par la suite à l'interprétation. La présente étude aura recours à l'analyse de contenu afin d'analyser les données collectées sur le terrain et le présent tableau est celui qui conduira à cet effet. Il sera présenté celui de thème 1 et le reste sera présenter à l'annexe de ce travail. La colonne d'analyse est réservée à l'appréciation à la lumière du discours et des attitudes du sujet ; le codage renvoie aux symboles qui sera utiliser pour désigner le sens dans lequel va l'analyse de contenu est positif ou négatif, les résultats font référence au récapitulatif du nombre de contenu du discours positif ou négatif.

Tableau 3: grille d'analyse de contenu

VI	Thème 1					
Items	Indicateur	VD : contenu du discours	Codage	Décision	Résultats	Fréquence à la fin du tableau
Q1						
Q2						

4.4. Validité des instruments de collecte de données

Contrairement aux recherches positivistes ou il est question de validité scientifique, dans les recherches interprétatives ou constructivistes selon Gohier (2004, p.4), « on parlera de rigueur et on évoquera principalement les paramètres de crédibilité, transférabilité de constance interne et de fiabilité ». C'est pour parler tout simplement de la validité interne et externe des instruments de collecte de données dans notre cadre d'étude.

4.4.1. Validité interne

La crédibilité de la recherche traduit un souci de validité interne sur le plan de la saisie des données, par usage de la triangulation des ressources de données et des méthodes, la validité de signifiante entre l'observation et l'interprétation des données. (Gohier, 2004, p.7) c'est-à-dire « corroboration de l'interprétation du chercheur avec d'autres personnes, voire avec l'acteur lui-même ». Dans cette recherche, deux sources de données ont permis la triangulation des données soit les entretiens de recherche, l'observation directe et notre présence physique sur le terrain. Ainsi, cette étude satisfait le critère de crédibilité de Gohier (2004).

La constance interne, pour Gohier, (2004, p.7) peut être définie comme « l'indépendance des observations et des interprétations par rapport à des variations accidentelle ou systémique

(le temps par exemple ou la personnalité du chercheur) ». Elle peut être atteinte par une triangulation des observations.

La fiabilité fait référence à l'indépendance des analyses par rapport à l'idéologie du chercheur, et exige ainsi de transparence dans les positions ou présupposés épistémologiques (Gohier, 2004). Dans cette étude, la posture épistémologique du chercheur a été justifiée au début du chapitre, dans une démarche réflexive pendant tout le processus de recherche. (Cameau, 1994). C'est-à-dire en nous situant dans une logique d'apprenant et non d'expert.

4.4.2. Validité externe

La validité externe de recherche fait référence à la transférabilité c'est-à-dire l'application de la recherche à d'autres contextes à partir de la saturation théorique, une riche description du contexte et des sujets de la recherche. (Gohier, 2004). Il est question ici de pouvoir obtenir pour les recherches futures des résultats similaires aux notre. Toutefois, s'il est difficile de penser à une généralisation d'ordre statistique des résultats, l'on peut atteindre un degré significatif de généralisation analytique, il s'agit d'une généralisation à une théorie plutôt qu'à des populations entières. Cette généralisation est obtenue grâce à une situation théorique et une description exhaustive du contexte et des sujets de recherche. (Gohier,2004). Pour Cameau, (1994), il est nécessaire d'ajouter une description détaillée de la méthodologie, de l'usage des notes de recherche au court du processus.

Dans le cadre de notre étude, la description détaillée de la méthode a été faite et une présentation de la sélection des cas à l'étude. En outre, nous pensons atteindre la saturation théorique dans l'analyse de données.

4.5. Historique, présentation du site et population de l'étude

Cette sous-section porte sur le site de l'étude. Il sera question de faire l'histoire d'ANVOL-T, la présentation et la population d'étude.

4.5.1. Histoire de ANVOL-T

ANVOL-T est le fruit d'une réflexion entre l'Etat tchadien et les organismes de volontariat au Tchad. Elle a pour mission de recruter, former et déployer des jeunes volontaires. C'est une structure très jeune qui a été créée et officialisée par le décret N°2578/PR/MJS/2020 du 23 Novembre 2020, pour mission de renforcer les compétences et l'autonomisation des jeunes afin de promouvoir le développement socio-économique du pays. Elle offre des opportunités de volontariat pour les jeunes. Depuis sa création, l'Agence National de

Volontariat au Tchad (ANVOL-T) continu à recruter, former et déployer les jeunes tchadiens sur le terrain. Elle prend en compte tous les jeunes sans distinction.

4.5.2. Présentation du site de l'étude

- Présentation de la ville de N'Djamena

Sur le plan démographique : Fondée le 29 mai 1900 par Émile Gentil au confluent des fleuves Logone et Chari sur l'emplacement d'anciens villages de pêcheurs Kotoko, la ville s'appelait Fort Lamy en souvenir du commandant François Amédée Lamy décédé à la bataille de Kousseri quelques jours plus tôt. Élevé au rang de commune en 1919, la ville a assuré un rôle stratégique de première importance pendant la Seconde Guerre Mondiale en devenant un lieu de recrutement, de regroupement et de formation des forces françaises.

Le 06 novembre 1973, le Président François TOMBALBAYE par ailleurs le 1er président de la République du Tchad, la renomma N'Djamena, du nom d'un village arabe voisin (Am N'Djamena, c'est-à-dire : le lieu où l'on se repose). La ville a subi de lourdes destructions en 1979 et surtout en 1980 au moment de la guerre civile. N'Djamena s'est fortement repeuplée depuis et abrite une population d'environ 1 777 284 habitants. Comptant 126000 habitants au lendemain de l'indépendance, la ville de N'Djamena s'est considérablement développée. À partir de 1980, en raison de l'exode rural croissant, la ville connaît une extension géographique à l'Est et au Nord-est (quartiers de Chagoua, Diguel, Dembé, Ndjari) sur des terrains situés en des zones inondables où n'existe actuellement aucun réseau de drainage des eaux pluviales.

Chaque année au moment de la saison de pluies, cette partie de la ville qui s'étend sur plus de 300 000 hectares et où sont recensés plus de 300 000 habitants doit faire face à l'inondation aux conséquences dramatiques (coupure des voies de communication, effondrement des bâtiments, épidémies de tout genre etc.). N'Djamena dispose dans le cadre de l'ordonnance n° 23 du 22 septembre 1975, d'un statut particulier qui la dote de 5 puis 8 arrondissements.

Les infrastructures existantes ne sont pas suffisantes (voirie, alimentation en eau potable, drainage des ordures ménagères, électricité, etc.). Depuis 2005, N'Djamena est divisée en dix (10) arrondissements regroupant cinquante-deux (52) quartiers dont vingt-six (26) officiellement reconnus. Ces quartiers eux-mêmes subdivisés en sept cent six (706) carrés qui sont les plus petites entités administratives de la ville. La plupart des familles pauvres et leurs enfants se retrouvent dans une moitié de la ville (26 autres quartiers non reconnus) où il n'existe

pas de services sociaux de base (eau potable, électricité, drainage des ordures ménagères, écoles publiques, centres sociaux, centres culturels, dispensaire etc.)

Sur le plan Social : La ville de N'Djamena compte un important nombre d'écoles primaires dont la majorité est privée, huit (08) jardins d'enfants publics, seize (16) lycées et des collèges d'enseignements généraux publics et privés, une université publique, huit (08) écoles supérieures, cinq (10) hôpitaux, des services de santé (dispensaires, cliniques) publics et privés. Huit (08) Centres sociaux.

La mairie de N'Djamena a un service social autrefois dénommé brigade des mœurs de protection de l'enfance. Ce service comprend 24 agents sociaux affectés par le Ministère de l'Action Sociale et de la Famille, présente sur l'ensemble du territoire urbain (un Assistant Social dans chaque arrondissement). Sous la houlette de sa responsabilité, le service a défini plusieurs priorités d'actions à l'attention des populations les plus défavorisées (filles mères, enfants abandonnés), Ndobé (2021). Malgré le nombre de ces écoles et centre sociaux, les centres d'alphabétisation, les centres de formation professionnelle, le taux d'analphabétisme reste croissant et les services de prise en charge de certaines couches vulnérables tels que les filles-mères reste un grand manque.

Le site de l'étude est l'espace dans lequel se déroule une recherche. A ce titre Gravel (1978) affirme que « la connaissance du milieu physique et humain est essentielle dans la perception et la compréhension des faits sociaux » (p.6). Le site de l'étude est le lieu géographique et socioculturel où est installée la population auprès de laquelle l'étude va avoir lieu. Son choix est en fonction du problème de l'étude, de l'objectif visé et des hypothèses testé (Fonkeng, Chaffi et Bomda 2014) « Elle permet de saisir l'influence du milieu sur l'homme et mieux comprendre les différentes formes d'organisation sociale » (p.83)

ANVOL-T est un organisme de mise en œuvre du service civique national de participation au développement. C'est un établissement public administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Son siège est fixé à N'Djamena placée sous la tutelle technique du ministère en charge de la jeunesse et en synergie avec d'autres acteurs, elle intervient dans le domaine d'intérêt national et ou communautaire suivants :

- Soutien à la santé, à l'éducation, au développement rural et à la mise en œuvre des objectifs du développement durable (ODD) ;
- La formation au civisme, à l'éducation physique, sportive et culturelle ;

- La consolidation de la solidarité et de l'intégration nationale ;
- La formation au secourisme et à la protection civile et humanitaire ;
- La sensibilisation à la protection de l'environnement ;
- Le développement des aptitudes à la formation professionnelle en lien avec l'emploi et l'auto-emploi ;
- La réalisation des travaux d'intérêt général dans les domaines d'activités secteur public ou privé.

L'agence est administrée par trois organes :

- Le conseil d'administration ;
- La direction générale ;
- Les directions techniques.

Pour ce faire, il est donc nécessaire de situer cette agence selon sa position géographique dans la ville de N'Djamena. L'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) est implantée dans le 5eme arrondissement de la ville de N'Djamena. Au quartier amrignébé, ancien bâtiment du FONAJ. Il se situe du côté Nord-Ouest de l'Université Roi Fayçal et le lycée Ibnoussouna non loin de la rue de 40m.

4.5.3. Présentation de la population d'étude

La population d'étude peut se définir comme un ensemble d'éléments qui ont des caractéristiques communes. L'élément est l'unité de base de la population auprès de laquelle l'information est recueillie. Il est en général une personne, mais il peut être aussi un groupe, une organisation, une école ou une ville. Autrement dit, c'est un ensemble de personnes, d'animaux ou de végétaux susceptibles de subir une expérimentation en vue d'obtenir des résultats recherchés dans une étude.

Selon N'DA (2015), la population est une collection d'individus (humains ou non), c'est-à-dire ces sont des unités élémentaires (une personne, un groupe, une ville, un pays) qui partage des caractéristiques communes par les mêmes critères. C'est aussi un sous ensemble de la population d'étude présentant certaines caractéristiques.

La population de l'étude est également un univers d'individus situant dans un cadre géographique sur lequel nous menons l'étude. La population se définit « comme un ensemble

fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations » (Tsafack, 2007, p.7). Du latin *populus*, le vocable *population* au sens étymologique désigne un ensemble des personnes vivant sur un espace géographique commun ayant des caractéristiques communes. En sciences sociales, on considère la population comme un ensemble des sujets pouvant faire l'objet d'une recherche. Dans le cas qui nous préoccupe, le choix de notre population est porté sur l'ensemble des filles mères déscolarisées à ANVOL-T. Difficile d'avoir accès à toute cette population, nous avons trouvé nécessaire de la scinder en deux notamment : la population cible et la population parente.

- La population cible : est celle qui englobe l'ensemble des individus répondant aux critères généraux de l'étude. Notre population cible est l'ensemble des filles mères déscolarisées ;

- Population accessible : est un sous ensemble de la population cible, disponible au chercheur et à partir duquel le chercheur pourra extraire son échantillon.

Dans notre cas, c'est l'ensemble des filles-mères à l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad de N'Djamena. Tandis que la population cible sont des personnes qui satisfont aux critères de sélection définis d'avance et qui permettent de faire des généralisations. Notre population cible est constituée des filles-mères à ANVOL-T. Nous avons pu trouver le dossier de dix (06) filles-mères. Cependant, nous avons au total dix (06) filles-mères qui forment la population de notre étude. Celle accessible, est cette portion que le chercheur peut facilement atteindre. Elle doit être représentative de la population cible.

4.6. Échantillon et techniques d'échantillonnage

La technique de l'échantillonnage est « un procédé qui consiste à sélectionner au sein de la population cible les répondants dont les réponses pourront être généralisées auprès de l'ensemble » (Fonkeng et al. 2014, p. 83). En pratique, on ne considère que très rarement l'ensemble des participants qui composent une population. Faire d'entretien à tous les membres d'une population serait une situation idéale en termes d'informations. Mais cela présente souvent des contraintes, notamment de temps. L'usage est donc de ne considérer qu'une partie des membres appartenant à cette population. Ce sous-ensemble est appelé échantillon. L'échantillonnage est le processus qui permet d'extraire ce sous-ensemble. Il permet au chercheur d'estimer des caractéristiques d'une population en observant directement une partie de l'ensemble de la population.

- Échantillon de l'étude

D'abord, l'échantillon se définit comme le fragment ou la petite quantité de population parente auprès de qui l'étude est susceptible d'être menée. L'échantillon est aussi un ensemble d'individus extrait d'une population étudiée de manière à ce qu'il soit représentatif de la population mère pour l'objet de l'étude (Fortin, Côté, et Filion 2005). L'échantillon doit par conséquent posséder toutes les caractéristiques de la population d'enquête d'où il est tiré afin de la généralisation des conclusions à l'ensemble du groupe. Il est en effet impossible d'interroger toute une population pour des raisons de coût et de temps, ce qui conduit le chercheur à échantillonner un petit groupe pour ensuite extrapoler les résultats qu'il établit à la population. Notre échantillon doit nécessairement être en droite ligne avec l'objet de notre étude.

L'échantillon est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée qui permettra, par exploration, de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers (Loubet Delbayle, 1989). Un échantillon est un ensemble de population donnée que l'on tire au hasard pour réaliser une étude scientifique (Amin, 2005). L'échantillon est une prise de quelques éléments de la population. Le but ultime dans la plupart des investigations étant d'être capable de généraliser les résultats des données à l'ensemble de la population à partir dudit l'échantillon extrait. L'échantillonnage est la construction de l'échantillon qui, elle-même, permet de connaître le tout d'une partie.

Dans le cadre de notre recherche, l'ensemble des filles mères déscolarisées qui sont à ANVOL-T de N'Djamena constituent la population de notre étude. De cette population-mère, nous avons choisi les filles mères recrutées par ANVOL-T pour un emploi ou une formation dont les caractéristiques respectent les objectifs que nous nous sommes fixés au départ.

- La technique d'échantillonnage de l'étude

L'échantillonnage est un processus par lequel on choisit un certain nombre d'éléments dans une population de telle manière que les éléments choisis représentent ladite population. Il s'agit d'une notion importante en recherche, car lorsqu'on ne peut pas saisir un phénomène dans son ensemble, il est nécessaire d'opérer des mesures en nombre fini afin de représenter ledit phénomène. Dans la présente étude, nous avons fait usage de la technique d'échantillonnage à choix raisonné. Il s'agit d'une technique qui repose sur le jugement du chercheur pour constituer un échantillon du sujet. (Tang Essomba. M, (2012).

En général dans la recherche, les chercheurs soulignent deux grandes catégories de techniques d'échantillonnage : l'échantillonnage probabiliste et l'échantillonnage non probabiliste (Denscombe, 2010 ; Wilson ,2014). Du fait de la nature qualitative de notre étude, nous optons pour le type d'échantillonnage non probabiliste qui ne permet pas une sélection aléatoire (Denscombe, 2010 ; Wilson 2014). Cette catégorie comprend toutes les méthodes d'échantillonnage où aucune probabilité de sélection n'est assignée aux éléments de la population. Il en découle que les inférences établies à partir des résultats obtenus relèvent plutôt de l'intuition que d'une démarche objective et scientifique (Ajar, 1983). Plusieurs méthodes d'échantillonnages non probabilistes ont été répertorié dans la littérature (Descombe, 2010 ; Wilson, 2014). Pour la sélection de notre étude nous optons pour l'échantillonnage à choix raisonné qui consiste à faire un choix délibéré d'un participant dû aux qualités que possède le participant (Etikan, 2016).

4.7. Recrutement des participants

Cette étude s'intéresse aux dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées à l'Agence National de Volontariat au Tchad, dont l'âge oscille entre 15-25 ans. Le choix de cette tranche d'âge se justifie par le fait qu'elle suppose une certaine capacité d'apprentissage, de formation et de travailler. Ainsi, les facteurs qui permettent de participer à l'étude sont appelés critères d'inclusion et d'exclusion ou encore recrutement des participants. Cependant, nous allons définir le critère d'inclusion et ensuite d'exclusion. Le critère d'inclusion est le caractère positif décrivant une caractéristique que doit présenter les personnes pour être incluses. Être une fille mère ou femme célibataire recrutée par ANVOL-T pour son insertion socioprofessionnelle. Nous avons préféré cette option parce qu'il n'est pas évident de trouver les filles mères au quartier, qui s'ouvriront à vous.

- ✓ Être une fille mère recrutée par l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) ;
- ✓ Être âgée de 15 à 25 ans ;
- ✓ Etre une fille mère déscolarisée ;

Dans la même logique, pour garantir la représentativité et la cohérence de notre étude, nous avons soigneusement défini les critères d'exclusion. Le critère d'exclusion est de caractère négatif c'est-à-dire qui décrit le caractère que ne doit pas présenter les personnes pour être incluses dans l'essai.

- ✓ Être une fille mère qui n'est pas recrutée par ANVOL-T ;
- ✓ Être une fille mère âgée de moins de 15 ans ou plus de 25 ans.

4.8. Démarche de collecte des données

Nous avons effectué une pré-enquête auprès d'un échantillon de notre population cible pour la validation de notre instrument de collecte de données avant de procéder à l'enquête proprement dite.

4.8.1. La pré-enquête

La pré-enquête est une épreuve qui consiste à voir l'efficacité et la valeur du guide d'entretien auprès d'un échantillon réduit (entre 06 et 01 personnes) de la population cible. Cette étape est tout à fait indispensable, car elle permet de déceler les défauts du guide d'entretien et d'apporter les corrections qui s'imposent.

De ce fait, nous avons mené notre pré-enquête lors de notre stage de vacances du 15 Juillet au 15 Aout 2023 à l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T) de N'Djamena où nous nous sommes entretenus avec trois filles mères employées par l'agence et trois autres en formation pour leur insertion socioprofessionnelle. Nous avons fait ce choix selon le critère d'inclusion et d'exclusion et a eu lieu une semaine avant l'enquête proprement dite. Après le pré-test, nous avons corrigé le guide d'entretien soit en le reformulant soit en supprimant certaines questions.

4.8.2. Enquête proprement dite

L'enquête proprement dite s'est déroulée du 14 Mai au 11 Juin 2024. Elle a consisté aux entretiens semi-directifs avec les sujets retenus pour l'étude pris en charge par ANVOL-T.

4.8.3. Technique d'analyse des données : analyse de contenu

Après la collecte de données sur le terrain, elles ont été traitées afin d'obtenir des résultats aboutissant aux conclusions de la recherche. C'est une étape qui consiste à analyser les discours fournis par les participants. La technique d'analyse de données est en fonction du type de recherche choisi. À cet effet, nous avons fait recours à la technique descriptive pour analyser les données.

❖ Analyse de contenu

Selon Mucchielli (2006) l'analyse de contenu est un ensemble de méthodes diverses, objectives et exhaustives dont le but commun est de dégager à partir des discours un maximum d'informations concernant des personnes, des faits relatés, des sujets explorés, mais aussi et

surtout de découvrir le sens de ces informations. Dans l'analyse suivant l'arbre thématique, l'inférence qui est faite est un type d'analyse contrôlé lors de laquelle on accomplit « une opération logique qui permet de tirer d'une ou de plusieurs propositions en (l'occurrence des données établies au terme de l'application des grilles d'analyse) une ou des conséquences qui en résultent nécessairement » (Mucchielli, 2006, p.32). Il s'est agi dans cette étude de justifier la validité des propos avancés par les participants à l'enquête en exposant les raisons de la preuve. À ce niveau, un processus impliquant un effort de rapprochement des idées des discours des participants des thèmes et sous thèmes de l'étude est faite pour faciliter la clarification du lien entre les données, les thèmes et les hypothèses conséquentes. Ce processus s'est fait en deux moments distincts mais complémentaires : l'organisation des données dans un texte impliquant une segmentation et une décontextualisation d'un côté et leur analyse ou encore catégorisation menant à une recontextualisation de ces informations.

L'analyse de contenu de données est le processus par lequel le chercheur résume un ensemble de données brutes à l'aide des tests statistiques. C'est la partie descriptive de la statistique qui a pour but de mettre en valeur l'ensemble de données brutes tirées d'un échantillon de manière qu'elles soient comprises de chercheur tout comme le lecteur. L'analyse descriptive vise essentiellement à décrire les caractéristiques de l'échantillon et à répondre aux questions de recherche. Après avoir passé en revue toute la méthodologie de l'étude, nous allons dans le chapitre qui suit nous appesantir sur la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats des données collectées.

4.9. Difficultés rencontrées

Malgré les dispositions qui ont été prises pour contourner les obstacles de terrain, notre enquête ne s'est pas déroulée sans difficultés. Les difficultés auxquelles nous ont été confrontées ici sont celles liées aux ressources et à la descente sur le terrain.

- Difficultés à réunir les ressources

La bonne recherche nécessite un grand investissement ; et comme l'affirment les économistes d'éducation, elle est un investissement qui a un cout. Hormis les couts d'opportunité, c'est-à-dire les difficultés financières. Ensuite, en ce qui concerne l'accès aux écrits sur notre sujet de recherche. La plupart des documents sont inaccessibles dans nos bibliothèques. Dans le contexte tchadien il est difficile pour nous de trouver un document sur notre sujet. Ce qui nous a pris le temps à l'achèvement de notre travail.

- Difficultés sur le terrain

La principale difficulté à laquelle nous avons été confrontées a été la réticence de certaines filles mères à nous donner leur approbation. Ces comportements nous ont été reportés par certains de ces dernières par le fait qu'elles sont isolées et rejetées par la communauté, donc ils sont réticents à collaborer avec les gens qui se rapprochent d'eux.

A côté de la réticence de ces jeunes femmes, il faut également noter la perturbation des entretiens par ces derniers.

Des longues heures d'attentes et de renvoi par les filles mères, qui préféraient d'abord s'occuper de leurs activités avant de venir à nous.

CHAPITRE 5 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Après avoir collecté les données, la tâche consiste maintenant à les mettre en rapport avec les théories exploitées dans ce travail. C'est la fonction que remplit ce chapitre dont les principales articulations sont la présentation des sujets de l'étude, la présentation des résultats de l'observation.

5.1. Présentation des participants de l'étude

Sous ce titre, nous aborderons une présentation des sujets cas par cas.

5.1.1. Répondante Y1

Identification

K.M, une fille mère âgée de 24 ans, vit avec sa fille de 2 ans. Elle habite le quartier Ndjari Kawass, de la religion chrétienne. K.M est orpheline de mère et de père, elle était élevée par son oncle maternel. Cette dernière abandonnait les études en classe de 1^{ère} lettre suite à sa première grossesse.

Thème 1 : politiques publiques

Sous thème 1 : sur la perception des moyens mis en œuvre pour le programme de soutien.

Pour ma part, ces politiques publiques m'ont permis en tant que fille mère de retourner à l'école, de me former pour exercer un métier afin de subvenir à mes besoins et ceux de mon enfant. Ma perception est positive, considérant cette mesure comme une initiative louable méritant un suivi attentif.

Sous thème 2 : sur la perception des actions visant à renforcer l'insertion.

Les actions visant à renforcer l'insertion sont bonnes. Cette politique se manifeste de façon très appréciable par les dons, les conseils, les formations et tous autres interventions en notre faveur. Je peux parler de l'engagement des responsables de cette institution en charge qui se sont donné à fond pour la réussite des filles. Je profite pour faire un appel au gouvernement, aux partenaires et aux personnes de bonne volonté qui veulent l'autonomisation des filles mères de soutenir véritablement ANVOLT qui fait un véritable travail auprès de cette couche délaissée.

Sous thème 3 : sur l'implication dans le programme d'insertion professionnelle mis sur pied par ANVOLT et satisfaction.

Oui, je suis impliquée dans ce programme. Ce programme m'aide en tant que fille mère de me faire former, me redonner l'envie de revivre ma vie et à prendre conscience sur une nouvelle vie, de retourner à l'école. Je suis satisfaite de la politique publique car, cela a changé positivement ma vie.

Thème 2 : Accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : sur l'organisation des formations pré-emploi.

Bien évidemment, il y a des formations à notre égard. Cette organisme trouve des stages pré-emploi selon notre profil de formation et durant cette période, on suit des formations pratique dans l'institution où ce stage se déroule.

Sous thème 2 : sur la motivation personnelle à la recherche d'emploi et de formation.

Oui, ma motivation est si grande puisque, je dois tout faire pour prendre en charge mon enfant et subvenir à mes propres besoins. C'est ce qui me pousse à aller me faire former pour mon autonomie.

Sous thème 3 : sur la perception de l'accessibilité des programmes d'apprentissage et les difficultés rencontrées.

Selon ma perception, je pense que le programme d'apprentissage est appréciable dans sa globalité. Ma difficulté est que je ne trouve pas de temps pour apprendre car je dois aussi m'occuper de mon enfant. Je ne suis pas satisfaite de ces dispositifs du fait qu'il n'est pas adaptatif à notre situation.

Thème 3 : Accès aux réseaux professionnels

Sous thème 1 : sur la motivation à accéder aux réseaux professionnels.

En ce qui me concerne, j'avais accès à ce réseaux car, ils sont important dans ma vie puisqu'à travers leurs différentes formations, orientation et conseils que j'ai trouvés enfin ma place dans la société et aujourd'hui, cela m'a permis d'avoir un travail au sein d'une institution. Ils m'aident à renforcer mes compétences à travers diverses formations et m'aide aussi à trouver de l'emploi, cultiver aussi un bon climat dans le lieu de travail. C'est ce qui m'a plus motivé.

Sous thème 2 : sur les relations avec les professionnelles pendant la formation.

Après ma formation, je me suis adhérent à deux associations qui m'orientent et m'informent souvent des opportunités d'emploi.

Sous thème 3 : sur l'influence des réseaux professionnels pour opportunités d'emploi et de formation.

Les réseaux professionnels influencent d'une manière positive dans ma recherche de formation et d'emploi, acquisition des connaissances et compétences qui me permettent d'être compétitive sur le marché de l'emploi.

Thème 4 : compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : sur les formations professionnelles reçues.

À travers la formation professionnelle acquise, ces compétences m'ont permis d'être autonome, je suis capable de me prendre en charge et mon enfant, je suis aussi capable de prendre mes propres décisions et de les assumer.

Sous thème 2 : sur les compétences relationnelles et communicationnelles dans l'environnement de travail.

Les compétences acquises m'ont permis d'être autonome en ce sens que grâce à cela, je suis connu dans mon lieu d'activité et mon entourage m'admire beaucoup par ma manière d'être avec tout le monde.

Sous thème 3 : sur la capacité d'adaptation à mettre en exergue ces compétences acquises dans la recherche d'emploi.

Les compétences acquises m'ont permis de m'adapter dans l'environnement des travaux divers grâce à ma capacité de créer de relations et de compréhension avec le monde extérieur.

Thème 5 : capacité d'adaptation dans le monde du travail

Sous thème 1 : sur la capacité d'adaptation à surmonter les difficultés dans le monde du travail.

Ma capacité d'adaptation m'aide à surmonter chaque difficulté qui se présente devant moi que ce soit dans le monde de travail par ma manière d'être flexible dans mes activités ou dans mon travail et avec tout le monde, ça me permet d'être autonome.

Sous thème 2 : sur les compétences comme une source de motivation.

Mes compétences me donnent le courage d'aller de l'avant afin d'atteindre mon objectif. Grace aux formations qualifiées, conseils et orientations reçus auprès des réseaux professionnels, j'ai de compétences qui me permettent d'être compétitif sur le marché de l'emploi.

Sous thème 3 : sur l'adaptation au monde du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'adaptation au monde du travail m'aide à trouver de l'équilibre dans mon esprit, d'être cohérente avec moi-même. Grace à mon organisation personnelle de pouvoir concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle en planifiant un emploi du temps pouvant me permettre de gérer les deux vies en sachant que j'ai aussi un enfant sous ma responsabilité.

Thème 6 : Confiance en soi

Sous thème 1 : sur la description d'une situation où la confiance en soi a permis de surmonter une difficulté.

Le moment le plus difficile de ma vie, c'est quand j'étais enceinte, j'ai été rejeté par mes parents et le responsable de la grossesse n'a également accepté en disant qu'il n'est pas l'auteur de la grossesse. J'avais perdu le contrôle face à cette situation, je ne savais quoi faire mais j'ai toujours gardé la foi et j'étais confiant jusqu'à l'accouchement.

Sous thème 2 : sur la satisfaction des formations et stages dans des différentes institutions en partenariat avec ANVOLT.

Pour moi, leur manière de traiter leur personnel laisse à désirer que le traitement est le même et pour ça il faut en témoigner.

Sous thème 3 : sur l'exemple d'une situation où la confiance en soi a aidé à défendre une opinion.

Les difficultés de la vie sont quelques sortes une école, une leçon à apprendre. Lorsque j'étais enceinte, j'ai été expulsé de la maison familiale. Mes parents ont considéré cette situation comme une abomination donc inacceptable, c'est ainsi que je me retrouve sans abri. Malgré l'intervention des voisins et certains parents, je n'ai pas pu réintégrer la maison familiale, c'est un moment difficile de ma vie. C'est ce qui m'a permis d'avoir le courage de me défendre face à n'importe quelle situation sans compter sur quelqu'un.

5.1.2. Répondante Y2

Identification

A.I.H. âgée de 22ans, habitant le quartier Farcha, mère d'un garçon de 4 ans, selon les principes de sa religion (musulmane) abandonnait les études en classe de 3^{ème} après sa grossesse.

Thème 1 : Politiques publiques

Sous thème 1 : sur la perception des moyens mis en œuvre pour le programme de soutien.

Le programme de soutien aux filles mères mis en œuvre par ANVOLT m'a permis d'atteindre mes objectifs parce je n'avais pas de moyens nécessaires pour me faire former, commencer les activités génératrices de revenus afin de me prendre en charge et m'occuper de mon enfant. Grace à ce programme, je me sens comme une mère qui, accomplit son devoir au quotidien.

Sous thème 2 : sur la perception des actions visant à renforcer l'insertion.

Les actions visant à renforcer l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisée sont essentielles pour promouvoir l'autonomie financière et sociale à travers les différentes formations aux petits métiers : couture, mécanique, fabrications des produits locaux, entrepreneuriat et activités génératrices de revenus. Ces actions contribuent à briser le cycle de la pauvreté auquel nous sommes souvent confrontés. J'ai besoin d'acquérir davantage des formations sur la gestion d'entreprise, l'accès au financement et le développement personnel, des compétences en matière de leadership, afin de booster ma capacité en autonomie financière.

Sous thème 3 : sur l'implication dans le programme d'insertion professionnelle mis sur pied par ANVOLT et satisfaction.

Pour nous les démunis, le programme d'insertion socioprofessionnel mis sur pied par ANVOLT est une opportunité sans faille. C'est grâce à ces actions (stages pré-emplois, formations continues) m'ont permis d'être compétitive sur le marché de l'emploi, d'entreprendre, de prendre la parole en publique, et d'assurer mes propres besoins.

Thème 2 : Accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : sur l'organisation des formations pré-emploi.

D'abord mon recrutement à ANVOLT témoigne la qualité et la transparence dans le traitement des dossiers. Je suis allé me plaindre

simplement à la direction en expliquant ma situation, ils m'ont dit de venir avec une demande manuscrite en précisant la formation et mon acte de naissance. J'ai déposé mon dossier et quelques jours après, la direction m'a rappelé pour commencer le stage pré-emploi dans une structure de la place où je participe à beaucoup de formation certifiant. Pour la recherche d'emploi, j'ai fait face à ces difficultés même pour le simple travail de ménage mais dans le cadre de la formation, j'ai rencontré les femmes qui ont en majorité passés par la même structure.

Sous thème 2 : sur la motivation personnelle à la recherche d'emploi et de formation.

Ce qui m'a motivé à chercher la formation en suite le travail, c'est ma situation surtout mon statut de jeune fille mère à l'âge de 17ans. Je suis rejeté par toute ma famille y compris le père de mon enfant qui se dit n'est pas reconnaître l'enfant et après, il a porté disparu et je n'ai pas retrouvé sa trace jusqu'aujourd'hui. C'est là que j'ai pris mon courage en commençant par le petit commerce de gâteaux et après j'ai pensé à un métier, c'est pourquoi aujourd'hui j'apprends la couture au CELIAF par le biais de ANVOL-T. En un mot, ma principale motivation est mon enfant.

Sous thème 3 : sur la perception de l'accessibilité des programmes d'apprentissage et les difficultés rencontrées.

Bien évidemment, je suis très satisfaite du dispositif formation-emploi prôné par ANVOLT pour les filles mères déscolarisées. L'acquisition des compétences professionnelles est la clé de la réussite.

Thème 3 : Accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : sur la motivation à accéder aux réseaux professionnels.

L'accès aux réseaux professionnels est une nécessité cruciale pour celle qui cherche des opportunités d'emploi, d'acquisition des compétences. L'ANVOLT m'a permis d'accéder à ces réseaux où j'avais bénéficié d'assez de formations, et aussi m'a permis d'élargir mes relations avec les professionnels du monde d'emploi.

Sous thème 2 : sur les relations avec les professionnelles pendant la formation.

Je pense que les réseaux professionnels ont joués un rôle crucial dans mon parcours professionnelle en me permettant d'acquérir des compétences, des connaissances et des opportunités d'emploi de plusieurs manières à savoir : par l'échange de connaissances et d'expériences ; par l'accès à des formations et des ressources ; par l'opportunité d'emploi et par la collaboration et partenariats. Ces

réseaux ont été un atout majeur dans mon développement professionnel, cultiver et entretenir ces réseaux est essentiel pour rester connecté, informé et compétitif sur le marché de l'emploi.

Sous thème 3 : sur l'influence des réseaux professionnels pour opportunités d'emploi et de formation.

Les réseaux professionnels répondent à mes besoins et aspirations professionnelle en me permettant notamment d'établir des contacts et de développer mon réseau, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, des mentorats et d'accompagnement, de rester informé des tendances du marché du travail. Ces réseaux me permettent d'atteindre mon objectif professionnel et évoluer dans ma carrière.

Thème 4 : Compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : sur les formations professionnelles reçues.

D'abord, la plupart des formations organisées par ANVOLT sont à caractère pré-emploi, ce qui nous rend compétitif sur le marché de l'emploi et a permis aux autres d'accéder directement à l'emploi. Le plus important, c'est l'autonomisation prôné par cette institution qui aide la plupart des filles désœuvrées. Ces compétences ont été essentielles et m'ont permis de renforcer mes capacités d'autonomie financière et professionnelle.

Sous thème 2 : sur les compétences relationnelles et communicationnelles dans l'environnement de travail.

La formation au développement personnel définit dans les objectifs d'ANVOLT a permis aux volontaires de cette agence d'adopter une approche proactive et avec des compétences avérées qui constitue une clé pour l'insertion professionnelle, le leadership entrepreneurial nécessaire pour chaque agent dans le monde du travail.

Sous thème 3 : sur la capacité d'adaptation à mettre en exergue ces compétences acquises dans la recherche d'emploi.

Dans sa recherche d'opportunité pour les volontaires de son institution, l'ANVOLT établi des partenariats avec plusieurs organisations, ce qui nous permet d'accéder facilement aux stages ou emploi direct après le stage.

Thème 5 : Capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : sur la capacité d'adaptation à surmonter les difficultés dans le monde du travail.

D'abord l'ANVOLT nous a préparé à faire preuve de résilience et d'être ouvert au changement. Ces compétences ont été essentielles pour rester compétitif, progresser dans ma carrière et relever les défis avec confiance et détermination.

Sous thème 2 : sur les compétences comme une source de motivation.

La reconnaissance de mes compétences et la contribution mes pairs, influencent positivement sur ma motivation et ma confiance en moi. Car, c'est grâce à mes amis, camarades que le me construis. Puisque je suis un être humain incomplet j'ai besoin des autres pour mes faire de la valeur.

Sous thème 3 : sur l'adaptation au monde du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'abord en tant que mère, j'ai un devoir à accomplir, celui de m'occuper de mon enfant. Alors le travail est ma vie est un choix inséparable que j'avais opté, ma vie est liée à mon travail et mon travail est lié à ma vie vis vers ça. Ce qui m'amène à avoir un équilibre entre mon travail et ma vie personnelle. Seule la résilience qui me conduit chaque jour dans mes activités.

Thème 6 : Confiance en soi

Sous thème 1 : sur la description d'une situation où la confiance en soi a permis de surmonter une difficulté.

La situation très difficile qui m'avait mise dans une condition de non confiance en soi, c'était le cas de maladie de mon enfant. Je n'avais aucun moyen financier pour l'amener à l'hôpital ou pour son traitement mais je me rappel des sages conseils qu'on nous prodigue durant nos formations à ANVOLT d'être souvent sereine quel que soit la gravité de la situation que l'on fait face. Me référant de cela, je me suis ressaisi, doubler de courage, au finale, j'avais trouvé de solution à sa situation sanitaire. Croire en toi, c'est une arme redoutable à ne jamais oublié.

Sous thème 2 : sur la satisfaction des formations et stages dans des différentes institutions en partenariat avec ANVOLT.

Les formations reçues ont une importance capitale dans notre vie. Ces différentes formations et stages renforcent notre capacité de résilience, à être autonome et entreprenante, je suis comblée du fait d'être volontaire de cette institution à caractère humanitaire.

Sous thème 3 : sur l'exemple d'une situation où la confiance en soi a aidé à défendre une opinion.

Dans la culture tchadienne, lorsqu'on t'appel fille mère, tu es supposé celle qui a raté sans vie, une dévergondée, aucune chance pour

toi. Ce stéréotype porté à notre égard ne nous permet pas de s'affirmer. Lorsque j'avais décidé d'apprendre la couture, je suis devenu un sujet de raillerie mais je me suis défendu parce que je croyais en moi. C'est grâce à cette foi cultivée qui m'a permis d'arriver au bout de mon objectif. Ma formation en tant que volontaire d'ANVOLT n'était pas aussi aisée à cause de pesanteurs sociales.

5.1.3. Répondante Y3

Indentification

K.C., une jeune fille âgée de 20 ans, célibataire avec un enfant. Issue de la famille chrétienne, elle habite le quartier walia. Elle a abandonné les cours en classe de 3^{ème} parce qu'elle était tombée enceinte.

Thème 1 : Politiques publiques

Sous thème 1 : sur la perception des moyens mis en œuvre pour le programme de soutien.

Ce programme de soutien aux jeunes filles désœuvrées a permis l'autonomisation de la plupart des filles mères. L'acquisition des compétences pratiques permet à ces jeunes filles d'être compétitives sur le marché de l'emploi. Aussi, ce programme contribue à réduire le chômage, les inégalités et à améliorer le bien-être social, stimulent l'économie en créant des emplois et en soutenant les entreprises.

Sous thème 2 : sur la perception des actions visant à renforcer l'insertion.

Les actions de notre organisation je pourrais dire, est une action salvatrice à l'égard des jeunes sans emploi, sans expérience professionnelle surtout nous les filles mères, ces actions contribuent à l'améliorer des conditions de recherches d'opportunités d'emploi et d'insertion économiques et sociales. Il faut reconnaître l'importance de ces actions qui sont entre autre, la formation professionnelle, le programme d'éducation à l'entrepreneuriat, le service de placement et d'aide financière.

Sous thème 3 : sur l'implication dans le programme d'insertion professionnelle mis sur pied par ANVOLT et satisfaction.

L'ANVOLT est une organisation qui prône l'autonomisation, l'auto-entrepreneuriat des jeunes et donc, toutes ces actions sont en lien avec le besoin des jeunes, c'est pourquoi en tant que volontaire de cette agence, je suis satisfaite de chaque action de cette organisation. Grace à ANVOLT, j'ai participé aux programmes de formations professionnelles, bénéficié de soutien à la recherche d'emploi et d'autres aides financières.

Thème 2 : Accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : sur l'organisation des formations pré-emploi.

Tous les volontaires d'ANVOLT sont souvent recrutés, formés une à deux semaines avant d'être déployés sur le terrain, c'est-à-dire placés dans les institutions pour le stage-formation-emploi pour les uns et stage-formation pour les autres.

Sous thème 2 : sur la motivation personnelle à la recherche d'emploi et de formation.

La recherche d'emploi se fait par l'organisation elle-même auprès de ses partenaires, les volontaires sont souvent placés une fois trouvé. Mais en ce qui concerne la formation, à chaque fois qu'il y a un programme de formation ou formation continue, le chargé de communication de la structure M. MADJA TAKYA Emmanuel ne cesse de nous tenir informer.

Sous thème 3 : sur la perception de l'accessibilité des programmes d'apprentissage et les difficultés rencontrées.

L'accessibilité aux programmes de formation-apprentissage n'est pas compliqué, une fois être recruté en tant que volontaire, tu as droit à toutes les formations, bénéficier d'autres compétences pratiques. Car, ANVOLT offre beaucoup des avantages comme acquisition des compétences pratiques, expérience professionnelle, opportunité d'emploi. Et donc tout le monde est sorti souvent satisfaite.

Thème 3 : Accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : sur la motivation à accéder aux réseaux professionnels.

J'ai trouvé que ces réseaux professionnels ont une efficacité incontestable, c'est ce qui m'a motivé à adhérer afin d'acquérir les compétences, les connaissances et profiter des opportunités d'emploi et de formation.

Sous thème 2 : sur les relations avec les professionnelles pendant la formation.

Les ateliers de formations à ANVOLT sont souvent enrichissants en partage d'expérience, d'établissement des relations avec les formateurs et autres responsable des organisations. Mais aussi entre participants, c'est une occasion que beaucoup de jeunes filles et garçons en quête d'emploi se croisent.

Sous thème 3 : sur l'influence des réseaux professionnels pour opportunités d'emploi et de formation.

Totalement satisfaite puisque grâce au partenariat d'ANVOLT avec ces réseaux, j'ai eu le privilège d'établir des relations, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, d'accompagnement, et de rester informer des actualités sur le marché du travail.

Thème 4 : Compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : sur les formations professionnelles reçues.

Non, l'objectif des formations au niveau de ANVOLT était de nous outillés des compétences pratiques afin de mettre en exécution automatiquement une fois être placé en stage dans une organisation.

Sous thème 2 : sur les compétences relationnelles et communicationnelles dans l'environnement de travail.

D'abord le développement personnel fait partie des modules de formation au niveau de ANVOLT, tout volontaire recruté doit suivre cette formation pour être efficace sur le terrain. C'est l'un des outils nécessaires en plus d'autres compétences acquises. Ce qui nous rend, volontaire de cette agence plus compétitive dans les institutions où nous sommes souvent placés en stage.

Sous thèmes 3 : sur la capacité d'adaptation à mettre en exergue ces compétences acquises dans la recherche d'emploi.

Nos formations sont orientées selon nos profils de formation initiale, ce qui permet déjà à cette agence de trouver un stage direct selon le profil des volontaires.

Thème 5 : Capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : sur la capacité d'adaptation à surmonter les difficultés dans le monde du travail.

Avec la complexité du monde du travail, l'adaptation est très importante pour une personne qui vit dans une communauté. Personnellement, elle m'a permis de me familiariser, de créer le réseautage avec ma communauté du travail et je pense que si on est autonome dans nos activités et avec ses proches, les défis s'en vont seul.

Sous thème 2 : sur les compétences comme une source de motivation.

Avant je ne savais pas que je serais capable de faire telle ou telle chose puis réussir. C'est grâce aux différentes formations que j'ai reçues qui m'ont permis d'être autonome. J'ai dû exploiter ces compétences dans mes décisions, dans mes recherches d'emploi et dans différentes activités. Dès lors que j'ai compris que je peux faire telle activité, cela m'a donné envie de tout faire et d'être sûr de ce que je fais. Si je vois un ami ou une jeune fille de mon âge excelle dans son travail ou apprentissage, ça me motive à faire autant et avec une confiance totale d'être à la hauteur.

Sous thème 3 : sur l'adaptation au monde du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Etant donné que le monde du travail est en perpétuelle évolution, j'ai dû trouver un meilleur équilibre en établissant une relation harmonieuse dans mon lieu de travail et d'être à la hauteur de mes tâches afin de satisfaire mon employeur, tisser une bonne relation avec mes collègues.

Thème 6 : Confiance en soi

Sous thème 1 : sur la description d'une situation où la confiance en soi a permis de surmonter une difficulté.

En tant que jeune mère célibataire déscolarisée, j'ai dû faire face à des difficultés financières importantes. Plutôt que de me laisser submerger par le stress, j'ai puisé dans ma capacité de trouver des solutions. J'ai décidé de créer ma propre entreprise de services de garde d'enfants à domicile, mettant à profit mes compétences de mère et mes capacités en matière de soins aux enfants. Grâce à ma détermination et à ma confiance en moi, cette initiative a été un succès et m'a permis de surmonter la difficulté financière. Cette expérience a renforcé ma confiance et m'a montré que ma situation de fille mère déscolarisée ne devait pas être un obstacle insurmontable, mais plutôt une source d'inspiration pour trouver des solutions créatives et persévérer dans l'adversité.

Sous thème 2 : sur la satisfaction des formations et stages dans des différentes institutions en partenariat avec ANVOLT.

Suis vraiment ému en tant que fille mère déscolarisée d'avoir été de leur pendant les formations et stages selon le temps imparti. C'est au-delà même de la satisfaction car il m'a permis de prendre des décisions éclairées, de persévérer face aux obstacles et de cultiver des relations positives.

Sous thème 3 : sur l'exemple d'une situation où la confiance en soi a aidé à défendre une opinion.

L'une des situations les plus difficiles a été de trouver un emploi juste après ma formation en hôtellerie et ça n'a pas été le cas et donc, j'étais contraint d'ouvrir une cafeteria au bord du goudron pour pouvoir générer de revenu me permettant de me prendre en charge, payer le loyer, nourrir mon enfant et d'avoir en quelque sorte une autonomie financière.

5.1.4. Répondant RPL4

Identification

« Je réponds au nom de T.E, âgé de 38 ans au poste du conseiller à l'économie et à la coopération de la structure. Je suis de sexe masculin, marié père de deux enfants, j'habite le quartier Chagoua. C'est depuis 3ans que travail ici ».

Politiques publiques

Sous thème 1 : sur la gestion du budget alloué au programme de soutien des jeunes filles mères.

En ma qualité de responsable dudit département, je peux dire que l'ANVOL-T n'a pas un budget dit "budget de soutien des jeunes", l'agence fonctionne globalement grâce aux partenariats, appuis et financements des partenaires de l'Etat, plus précisément du Ministère de la jeunesse, en tant qu'organe de tutelle et d'autres partenaires comme PUND-Tchad, France Volontaire-Tchad etc. Il s'efforce également d'établir des partenariats avec des entreprises locales pour faciliter l'accès à des unités d'apprentissage et d'emploi pour les jeunes.

Sous thème 2 : sur les politiques prônées par l'ANVOL-T pour l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées.

Les politiques publiques visant à renforcer l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées sont un enjeu important au Tchad. Je pense que le gouvernement et les organisations partenaires mettent en place des programmes spécifiques pour soutenir ces jeunes femmes, tels que des formations professionnelles adaptées à leurs besoins, des programmes d'entrepreneuriat, des initiatives de sensibilisation sur leurs droits et des mesures de protection sociale. Ces politiques visent à offrir aux filles mères déscolarisées des opportunités d'éducation, de formation et d'emploi pour améliorer leur condition de vie et celle de leurs enfants.

Sous thème 3 : sur la participation des filles mères aux programmes d'insertion.

A mon avis, je trouve le taux de participation des filles mères aux programmes d'insertion bon malgré les divers facteurs qui les empêchent à l'accessibilité aux programmes tels que, les contraintes familiales, sociales et économiques, ainsi que les barrières liées à la stigmatisation. Je pense que la participation des filles mères à ces programmes est cruciale pour leur autonomisation et leur bien-être.

Thème 2 : Accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : sur les filles mères déscolarisées retenues dans les programmes d'accompagnement par l'agence.

A ma connaissance, comme dans tout apprentissage, ce n'est pas tous ceux qui entrent dans un programme de formation qui finissent, car y'a beaucoup de choses qui surviennent et obligent certaines filles à quitter. C'est pourquoi, la structure retient seulement celles finissent la formation.

Sous thème 2 : sur la réussite dans le programme d'apprentissage ?

Le taux de réussite des filles mères dans notre programme d'apprentissage est très encourageant. Nous constatons que la plupart des filles mères qui participent à notre programme réussissent à atteindre leurs objectifs éducatifs et professionnels. Nous mettons en place des mesures de soutien spécifiques pour les aider à concilier leurs responsabilités de parent avec leur formation, et nous sommes fiers de voir que ces efforts portent leurs fruits. Nous continuons à travailler pour améliorer encore davantage ce taux de réussite et offrir un soutien adapté à chaque participante.

Sous thème 3 : sur la satisfaction personnelle des responsables de la structure.

Personnellement, je suis très satisfais de leur réussite au programme d'apprentissage. Le taux de réussite est très encourageant et témoigne de l'efficacité des mesures de soutien que nous mettons en place pour les aider à concilier leurs responsabilités parentales et leur formation. Je suis donc satisfais, mais je reste également conscient des défis et des opportunités d'amélioration.

Thème 3 : Accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : sur participation des filles mères au rendez-vous du donner et du recevoir organisé par les réseaux professionnels et mandaté par l'ANVOL-T.

Oui, comment ne pas participer pendant que la formation est organisée en leur faveur ? Nous encourageons activement leur participation à des événements tels que des conférences, des salons professionnels, des ateliers de formation et des séminaires. Ces événements leur offrent l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de resauter avec des professionnels de leur domaine d'intérêt et de s'inspirer de modèles de réussite.

Sous thème 2 : sur les contacts des filles mères avec d'autres partenaires.

En tant que responsable, je peux vous dire que les filles mères ont accès à d'autre réseau de contacts professionnels variés. Nous mettons en place des partenariats avec des entreprises, des organisations professionnelles, des mentors et des professionnels du secteur pour offrir aux filles mères des opportunités de réseautage et de mentorat. Elles ont également accès à des événements professionnels tels que des salons de l'emploi, des conférences et des ateliers où elles peuvent rencontrer d'autres professionnels, élargir leur réseau et échanger des contacts.

Sous thème 3 : sur l'influence positive des réseaux professionnels sur les opportunités d'emploi des filles mères.

Les réseaux professionnels ont une influence significative. Ils offrent la possibilité de rencontrer des professionnels du secteur, d'échanger des contacts, de bénéficier de conseils et de mentorat. En suite la possibilité de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances et de rester informées des tendances et des évolutions dans leur domaine d'intérêt.

Thème 4 : Compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : sur les modules de formation particuliers pour les filles mères dans l'institution.

L'agence offre des formations professionnelles telles que : l'entrepreneuriat, couture, mécanique auto, plomberie, auto-école, fabrication des produits locaux, informatique, etc.

Sous thème 2 : sur la formation acquise pour avoir les compétences nécessaires.

Bien évidemment elles ont acquis les compétences grâce à la qualité de la formation offerte. Une formation de qualité qui peut certainement aider les filles mères à développer leurs compétences, mais cela dépendra également de leur engagement personnel et des opportunités qu'elles auront par la suite pour mettre en pratique ces compétences.

Sous thème 3 : sur l'adaptation dans l'environnement par leur compétence.

Je pense qu'elles peuvent apporter une contribution précieuse et transformatrice à leur secteur d'activité en raison de leur expérience unique, de leur motivation, de leur capacité d'adaptation et de leur leadership inspirant.

Thème 5 : capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : sur l'autonomie professionnelle des filles mères après la formation.

En ma qualité de l'un des responsables de la structure, je pense que la formation professionnelle peut être un premier pas crucial vers l'autonomie financière et professionnelle des filles mères. Cependant, d'autres facteurs comme l'éducation, l'expérience de travail antérieure et le soutien social peuvent également jouer un rôle significatif dans leur capacité à maintenir un emploi stable et à progresser dans leur carrière.

Sous thème 2 : sur la participation des filles mères dans le monde du travail.

Je pense que le taux de participation des filles mères dans le monde du travail est important car, nous avons recruté, formé et déployé beaucoup des filles mères sur le terrain dans différents domaines.

Sous thème 3 : sur l'adaptation au monde du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Je pense que les filles mères peuvent apporter une contribution précieuse et transformative à leur secteur d'activité en raison de leur expérience unique, de leur motivation, de leur capacité d'adaptation et de leur leadership inspirant.

Thème 6 : Confiance en soi

Sous thème 1 : sur la prise de parole en publique après les différentes formations et orientations reçues.

Oui, après leurs formations, les filles mères arrivent à braver la honte, la peur, le sentiment d'incapacité et d'infériorité. Elles prennent la parole en publique avec beaucoup de courage, engagement et détermination.

Sous thème 2 : sur leurs participations à des formations et ateliers.

Je crois que les événements professionnels tels que les formations, des salons de l'emploi, des conférences et des ateliers influencent positivement leur compétences et qualifications pour un emploi. Où elles peuvent rencontrer d'autres professionnels, élargir leur réseau et échanger des contacts.

Sous thème 3 : sur la capacité des filles mères à prendre des décisions et de les assumer dans leur lieu de travail.

Nous avons mis en place un dispositif efficace qui leurs donnent des compétences nécessaires pour répondre aux besoins du monde du travail. Elles réussissent très bien dans leurs activités professionnelles. Les difficultés n'en manquent pas dans toute activité humaine, on reçoit des plaintes qu'elles rencontrent des problèmes

d'ordre discriminatoire par rapport à leur statut de fille mères. Avec les compétences qu'elles détiennent, c'est sans doute qu'elles puissent être capables de prendre leurs décisions et de les assumer par ce qu'elles sont désormais autonomes.

5.2. Analyse Thématique

L'analyse thématique est un résumé de contenu. Elle consiste à ressortir l'idée du message d'une enquête, la citer et ensuite faire le commentaire de cette citation. D'après N'da (2015, p. 134) l'analyse de contenu thématique peut « déboucher sur la conversion des matériaux bruts recueillis en unités standardisées. Le contenu découpé en unités signifiantes est classé dans des catégories à cet effet ». Elle est avant tout descriptive, elle correspond à une complexification de la question simple, de quoi le sujet part-t-il ? Elle procède par le découpage du discours et recensement des thèmes principaux qui peuvent faire l'objet d'analyse différente selon les questions et les objectifs de recherche. Elle permet d'examiner la signification des mots de reconstruire le sens de leurs phrases.

5.2.1. Politiques publiques

Dans cette rubrique, il est question d'identifier systématiquement des dispositifs d'insertion mises en place par le gouvernement et le ministère en charge de la jeunesse favorable aux filles mères déscolarisées et présenter les problèmes liés à leur employabilité.

5.2.1.1. Selon la répondante Y1

Pour améliorer la question de l'employabilité au Tchad, il est crucial de mettre en place des mesures d'accompagnement. C'est ainsi que Y1 souligne que :

« Ma perception est positive, considérant cette mesure comme une initiative louable méritant un suivi attentif ». Y1 approuve les actions visant à renforcer l'insertion des filles mères à travers les dons, conseils, formations et autres interventions en leurs faveurs. L'importance de l'engagement des responsables, de l'appui gouvernemental et des partenaires pour assurer la pérennité et l'impact à long terme de ces actions. Pour ce faire, il faut souligner l'importance d'un suivi attentif pour garantir l'efficacité et la pérennité ces initiatives.

5.2.1.2. Selon la répondante Y2

Y2 pense que « Le programme de soutien aux filles mères mis en œuvre par ANVOLT m'a permis d'atteindre mes objectifs parce je n'avais pas de moyens nécessaires pour me faire former, commencer les activités génératrices de revenus afin de me prendre en charge et m'occuper de mon enfant ».

La question de l'employabilité des filles mères est un enjeu crucial qui nécessite une attention particulière. En raison de leur responsabilité envers leurs enfants, elles peuvent être

confrontées à des défis spécifiques pour trouver un emploi stable et subvenir à leurs besoins. Il est donc essentiel de mettre en place des politiques et des programmes qui favorisent l'accès à la formation professionnelle, à des emplois flexibles et à un soutien adéquat pour concilier travail et responsabilité parentales. En investissant dans leur employabilité, la société peut non seulement améliorer leur situation économique mais aussi contribuer à briser le cycle de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

5.2.1.3. Selon la répondante Y3

Pour les programmes de soutien, « Ce programme de soutien m'a permis en tant que jeunes filles mère désœuvrée à être autonome comme les autres filles de mon âge. L'acquisition des compétences pratiques m'ouvre la porte et me permet d'être compétitives sur le marché de l'emploi ».

Le chômage et l'inégalité sont les problèmes qui existent souvent dans l'environnement humain qui impacts directement le bien-être social. Le chômage peut entraîner une perte de revenu, une diminution de l'estime de soi, de difficultés financières et un sentiment d'exclusion sociale et les inégalités creusent les écarts entre les individus en termes d'accès aux ressources, aux opportunités et aux services essentiels. C'est pourquoi, il est important de mettre en place des politiques et des programmes visant à réduire le chômage, combattre les inégalités et à promouvoir un environnement économique inclusif et équitable pour tous.

5.2.1.4. Selon le répondant RPL4

Il estime par la suite qu'« En ma qualité de responsable dudit département, je peux dire que l'ANVOL-T n'a pas un budget dit "budget de soutien des jeunes", l'agence fonctionne globalement grâce aux partenariats, appuis et financements des partenaires de l'Etat, plus précisément du Ministère de la jeunesse, en tant qu'organe de tutelle et d'autres partenaires comme PUND-Tchad, France Volontaire-Tchad etc. »

C'est regrettable qu'ANVOL-T ne dispose pas d'un budget gouvernemental spécifique alloué aux programmes de soutien aux filles célibataires, notamment aux filles mères après leur formation. Il est essentiel que les pouvoirs publics reconnaissent l'importance de les soutenir dans leurs parcours d'insertion professionnelle et social, afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

5.2.2. Accompagnement par apprentissage

L'accompagnement par apprentissage est une approche pédagogique qui consiste à aider un apprenant à acquérir des compétences en le guidant à travers un processus d'apprentissage. Il s'agit d'une méthode interactive où l'apprenant est actif dans son propre processus d'acquisition de connaissances et de compétences.

5.2.2.1. Selon la répondante Y1

Y1 affirme que ces critères n'excluent personne mais personnellement, « D'abord mon recrutement à ANVOLT témoigne la qualité et la transparence dans le traitement des dossiers. Je suis allé me plaindre simplement à la direction en expliquant ma situation, ils m'ont dit de venir avec une demande manuscrite en précisant la formation et mon acte de naissance ». Les critères de recrutement des filles mères dans un programme de soutien doivent être adaptés à leur réalité et tenir compte de leurs besoins spécifiques. Il est important de prendre en considération leur situation familiale, leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et leur niveau d'éducation pour garantir un accompagnement efficace et personnalisé.

Y1 dit : « ma plus grande motivation à trouver la formation ou emploi est mon enfant ». Elles sont souvent motivées par le désir d'offrir un meilleur avenir à leurs enfants et de s'épanouir professionnellement. Leur détermination et leur volonté de réussir malgré les obstacles rencontrés peuvent être des leviers importants pour les aider à surmonter les difficultés et à progresser dans leur parcours.

5.2.2.2. Selon la répondante Y2

Y2 ne connaît pas d'autres critères de recrutement dans cette structure mais pour son cas : « je suis allée juste me plaindre simplement à la direction en les expliquant ma situation, ils l'ont dit de revenir avec une demande manuscrite en précisant la formation et l'acte de naissance ». C'est une structure qui prend en compte tous les jeunes sans distinction pour l'insertion socioprofessionnelle. A ce niveau, l'agence doit accueillir les filles mères avec ou sans diplôme, avec ou sans qualification.

5.2.2.3. Selon la répondante Y3

Pour Y3, « Tous les volontaires d'ANVOLT sont souvent recrutés, formés une à deux semaines avant d'être déployés sur le terrain, c'est-à-dire placés dans les institutions pour le stage-formation-emploi pour les uns et stage-formation pour les autres ».

Ces critères doivent favoriser l'insertion socioprofessionnelle des filles mères en leur donnant les possibilités d'améliorer leur employabilité. Car, elles sont délaissées et

marginalisées dans le milieu auquel elles vivent à cause de leur statut de jeune mère. Elles sont vulnérables dans la société.

5.2.2.4. Selon le répondant Y4

Pour Y4, « A ma connaissance, comme dans tout apprentissage, ce n'est pas tous ceux qui entrent dans un programme de formation qui finissent, car y'a beaucoup de choses qui surviennent et obligent certaines filles à quitter. C'est pourquoi, la structure retient seulement celles finissent la formation ». La personne peut être recruté avec ou sans diplôme et boucler sa formation. Elles sont souvent motivées surtout, pour se prendre en charge et son enfant, la satisfaction est visible par ce qu'elles sont bien traitées.

5.2.3. Accès à des réseaux professionnels

L'accès à des réseaux professionnels fait référence à la possibilité d'un individu ou encore des filles mères de se connecter et d'interagir avec d'autres professionnelles dans son domaine d'activité. Ces réseaux permettent aux jeunes sans compétences de développer leur carrière, de trouver de nouvelles opportunités professionnelles, d'échanger des idées et des conseils.

5.2.3.1. Selon la répondante Y1

Y1 reconnaît « En ce qui me concerne, j'avais accès à ce réseaux car, ils sont important dans ma vie puisqu'à travers leurs différentes formations, orientation et conseils que j'ai trouvés enfin ma place dans la société et aujourd'hui, cela m'a permis d'avoir un travail au sein d'une institution. Ils m'aident à renforcer mes compétences à travers diverses formations et m'aide aussi à trouver de l'emploi, cultiver aussi un bon climat dans le lieu de travail ».

La motivation des filles mères à avoir accès à des réseaux professionnels est alimentée par le désir de réussir professionnellement pour offrir un meilleur avenir à leurs enfants, ainsi que par leur compréhension des défis spécifiques auxquels elles sont confrontées et de l'importance des réseaux pour les surmonter. Ces réseaux facilitent l'insertion socioprofessionnelle de ces dernières.

5.2.3.2. Selon la répondante Y2

« L'ANVOLT m'a permis d'accéder à ces réseaux où j'avais bénéficié d'assez de formations, et aussi m'a permis d'élargir mes relations avec les professionnels du monde d'emploi ».

Les filles mères sont souvent très motivées à réussir, pour montrer à leurs enfants l'importance du travail, de la persévérance et de l'indépendance financière. Elles voient dans

l'accès à des réseaux professionnels une opportunité de se former, de progresser et de devenir des modèles positifs pour leurs enfants.

5.2.3.3. Selon la répondante Y3

Y3 affirme que « J'ai trouvé que ces réseaux professionnels ont une efficacité incontestable, c'est ce qui m'a motivé à adhérer afin d'acquérir les compétences, les connaissances et profiter des opportunités d'emploi et de formation ».

Pour Y3, se prendre en charge et s'occuper de leurs enfants sont les défis majeurs pour une mère. C'est la principale motivation et ces réseaux influencent positivement dans la vie professionnelle et familiale de ces jeunes mères.

5.2.3.4. Selon le répondant RPL4

Y4 affirme que ces filles mères participent à ces réseaux professionnels par ce que « Ces événements leur offrent l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de resauter avec des professionnels de leur domaine d'intérêt et de s'inspirer de modèles de réussite ». Les réseaux professionnels influencent en répondant à leurs besoins et aspirations professionnelle en leur donnant la possibilité d'établir des relations, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, d'accompagnement, et de rester informé des changements du marché du travail.

5.2.4. Compétences professionnelle acquises

Les compétences professionnellement acquises font référence aux compétences, connaissances et capacités que quelqu'un à développer et maîtrisées dans un contexte professionnel. Ces compétences peuvent être acquises par le biais de l'expérience professionnelle, de la formation formelle ou informelle, du mentorat, du réseautage professionnel etc. Elles peuvent jouer un rôle crucial dans la progression de carrière, de l'employabilité et la réussite professionnelle d'une personne.

5.2.4.1. Selon la répondante Y1

Y1 nous affirme que « À travers la formation professionnelle acquise, ces compétences m'ont permis d'être autonome, je suis capable de me prendre en charge et mon enfant, je suis aussi capable de prendre mes propres décisions et de les assumer ».

La formation professionnelle est un élément essentiel pour acquérir des compétences relationnelles et communicationnelles, ainsi que de développer la capacité d'adaptation et d'apprentissage continu. Elles sont cruciales dans le monde du travail aujourd'hui, où les

interactions humaines et la capacité d'adaptation aux changements rapide sont des facteurs clés de réussite.

5.2.4.2. Selon la répondante Y2

Pour Y2, « Le plus important, c'est l'autonomisation prônée par cette institution qui aide la plupart des filles désœuvrées. Ces compétences ont été essentielles et m'ont permis de renforcer mes capacités d'autonomie financière et professionnelle ».

Ces compétences ont été essentielles pour renforcer l'autonomie financière et professionnelle et permettent d'évoluer avec une confiance dans ses différentes relations et s'adapter aux parcours professionnels. Elles aident à surmonter les défis et les changements dans le monde du travail en me permettant de m'ajuster rapidement, d'apprendre de nouvelles compétences, de faire preuve de résilience et d'être ouvert au changement.

5.2.4.3. Selon la répondante Y3

Selon Y3, « Non, l'objectif des formations au niveau de ANVOLT était de nous outiller des compétences pratiques afin de mettre en exécution automatiquement une fois être placé en stage dans une organisation ».

Avec la complexité du monde du travail, une formation professionnelle donne les compétences nécessaires pour l'adaptation, familiariser et de créer le réseautage avec ma communauté du travail.

5.2.4.4. Selon la répondante RPL4

Y4 dit que c'est « L'agence offre des formations professionnelles telles que : l'entrepreneuriat, couture, mécanique auto, plomberie, auto-école, fabrication des produits locaux, informatique, etc. ».

En effet, la formation professionnelle permet aux individus de développer les compétences dans divers domaines de la vie. Elles sont essentielles pour établir des relations professionnelles solides, favoriser un environnement de travail positif et gérer efficacement les interactions avec les collègues, les clients et les partenaires commerciaux.

5.2.5. Capacité d'adaptation au monde du travail

La capacité d'adaptation au monde du travail fait référence à la capacité d'une personne à s'ajuster, à évoluer et à réussir dans un environnement professionnel en constante évolution.

5.2.5.1. Selon la répondante Y1

Pour Y1, « Ma capacité d'adaptation m'aide à surmonter chaque difficulté qui se présente devant moi que ce soit dans le monde de travail par ma manière d'être flexible dans mes activités ou dans mon travail et avec tout le monde, ça me permet d'être autonome ». Grace à une organisation personnelle de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle peut permettre de gérer les deux vies en ayant un enfant sous sa responsabilité.

5.2.5.2. Selon la répondante Y2

D'abord « l'ANVOLT nous a préparé à faire preuve de résilience et d'être ouvert au changement. Ces compétences ont été essentielles pour rester compétitif, progresser dans ma carrière et relever les défis avec confiance et détermination ».

En s'adaptant au monde du travail en évolution, il a pu trouver des stratégies et des ressources qui l'ont permis de gérer efficacement ses responsabilités professionnelles et personnelles.

5.2.5.3. Selon la répondante Y3

Y1 dit qu'étant donné que le monde du travail est en perpétuelle évolution, « Personnellement, elle m'a permis de me familiariser, de créer le réseautage avec ma communauté du travail et je pense que si on est autonome dans nos activités et avec ses proches, les défis s'en vont seul ».

Elle a pu trouver un meilleur équilibre en établissant un programme de travail bien défini qui satisfait son employeur, tisser une bonne relation avec ses collègues et aussi un autre programme en faveur de son enfant. En respectant ces deux programmes, l'ont permis de gérer efficacement ses responsabilités professionnelles et personnelles.

5.2.5.4. Selon la répondante Y4

« L'agence offre des formations professionnelles telles que : l'entrepreneuriat, couture, mécanique auto, plomberie, auto-école, fabrication des produits locaux, informatique, etc. ».

Pour RPL4, elles ont acquis les compétences grâce à la qualité de la formation offerte. Une formation de qualité qui peut certainement aider les filles mères à développer leurs compétences, mais cela dépendra également de leur engagement personnel et des opportunités qu'elles auront par la suite pour mettre en pratique ces compétences.

5.2.6. Confiance en soi

La confiance en soi est la croyance en ses propres capacités, compétences et valeurs personnelle. C'est la conviction profonde que l'on est capable de faire face aux défis, d'atteindre ses objectifs et de surmonter les obstacles. La confiance en soi implique également une acceptation de soi-même, de ses forces et de ses faiblesses, ainsi qu'une attitude positives-en vers soi-même.

5.2.6.1. Selon la répondante Y1

Y1 confirme que la confiance en soi peut influencer le niveau de satisfaction. « Le moment le plus difficile de ma vie, c'est quand j'étais enceinte, j'ai été rejeté par mes parents et le responsable de la grossesse n'a également accepté en disant qu'il n'est pas l'auteur de la grossesse. J'avais perdu le contrôle face à cette situation, je ne savais quoi faire mais j'ai toujours gardé la foi et j'étais confiant jusqu'à l'accouchement ».

La confiance en soi est un élément clé du développement personnel et professionnel. Plus on participe activement à des activités qui mettent à l'épreuve notre confiance en soi, plus on a de chances de renforcer. La résilience, la motivation atteindre l'objectif, ainsi que la capacité de prendre des décisions et de l'assumer sont toutes des opportunités précieuses pour développer une confiance en soi solide et durable.

5.2.6.2. Selon la répondante Y2

Y2 donne un exemple d'une situation qui lui a permis d'être résiliente après son accouchement, « Dans la culture tchadienne, lorsqu'on t'appelle fille mère, tu es supposé celle qui a raté sans vie, une dévergondée, aucune chance pour toi. Ce stéréotype porté à notre égard ne nous permet pas de s'affirmer. Lorsque j'avais décidé d'apprendre la couture, je suis devenu un sujet de raillerie mais je me suis défendu parce que je croyais en moi. C'est grâce à cette foi cultivée qui m'a permis d'arriver au bout de mon objectif. Ma formation en tant que volontaire d'ANVOLT n'était pas aussi aisée à cause de pesanteurs sociales ».

La résilience des filles mères après l'accouchement est déjà un témoignage de force incroyable qui démontre de l'amour maternel, de la détermination et de la force humaine mais lorsqu'elles doivent plus faire face aux stéréotypes, sa force atteint encore un niveau plus profond. Elles méritent un respect, admiration et soutien total.

5.2.6.3. Selon la répondante Y3

Y3 explique, en tant que jeune mère célibataire déscolarisée, « j'ai dû faire face à des difficultés financières importantes. Plutôt que de me laisser submerger par le stress, j'ai puisé

dans ma confiance en moi pour trouver des solutions. J'ai décidé de créer ma propre entreprise de services de garde d'enfants à domicile, mettant à profit mes compétences de mère et mes capacités en matière de soins aux enfants ».

C'est une expérience de renforcer une confiance en soi et à montrer qu'une situation de fille mère déscolarisée ne devait pas être un obstacle insurmontable, mais plutôt une source d'inspiration pour trouver des solutions créatives et persévérer dans l'adversité. C'est un élément essentiel pour cultiver la satisfaction personnelle dans différents aspects de la vie, en acceptant sa situation, de prendre des décisions éclairées, de persévérer face aux obstacles et de cultiver des relations positives.

5.2.6.4. Selon le répondant RPL4

RPL4 confirme « qu'après leurs formations, les filles mères arrivent à braver la honte, la peur, le sentiment d'incapacité et d'infériorité. Elles prennent la parole en publique avec beaucoup de courage, engagement et détermination ».

Les événements professionnels tels que les formations, des salons de l'emploi, des conférences et des ateliers influencent positivement leurs compétences et qualifications pour un emploi. Où elles peuvent rencontrer d'autres professionnels, élargir leur réseau et échanger des contacts. Elles prennent leurs propres décisions et les assumées par ce qu'elles sont désormais autonomes.

5.3. Synthèse des résultats

Eu égard aux données collectés sur le terrain et selon notre analyse thématique relative aux politiques publiques, toutes les répondantes approuvent que les actions visant à renforcer l'insertion des filles mères comme une bonne initiative car, cela leurs a permis d'avoir une autonomie financière. Sauf, l'un des responsables déplore le manque d'un budget spécifique alloué par l'Etat pour l'insertion de ces dernières. Ces programmes réussissent grâce aux différents partenaires, les organisations PUND-Tchad, France Volontaire-Tchad et d'autres associations etc.

Sur le thème accompagnement par apprentissage, toutes les répondantes sont satisfaites de la procédure de recrutement/insertion socioprofessionnelle, car la facilitation des stages est une possibilité d'améliorer leurs conditions de vie. Cette satisfaction est confirmée par l'un des responsables que tout jeune peut être recruté avec ou sans diplôme comme volontaire à ANVOLT. Dans le cadre de notre thème accès à des réseaux professionnels, tous les répondantes et l'un des responsables disent que se prendre en charge et s'occuper de leurs

enfants sont les défis majeurs pour une mère. C'est la principale motivation et ces réseaux influencent positivement dans la vie professionnelle et familiale de ces jeunes mères en répondant à leurs besoins et aspirations professionnelle. Les répondantes et le responsable, tous disent que c'est la formation professionnelle permet aux individus de développer les compétences dans divers domaines de la vie. Elles sont essentielles pour établir des relations professionnelles solides, favoriser un environnement de travail positif et gérer efficacement les interactions avec les collègues, les clients et les partenaires commerciaux.

Ensuite, sur le thème capacité d'adaptation au monde du travail, la plupart des répondantes disent que les compétences acquises grâce à la qualité de la formation offerte leurs permettent de s'adapter et de concilier leurs vies professionnelles et personnelles.

Enfin, le thème sur la confiance en soi nous montre que toutes les répondantes y compris le responsable parlent dans le même sens que malgré quelques difficultés, ils s'adaptent. Ces obstacles ne devaient pas être insurmontable, mais plutôt une source d'inspiration pour trouver des solutions créatives et persévérer dans l'adversité. C'est un élément essentiel pour cultiver la satisfaction personnelle dans différents aspects de la vie afin de prendre leurs propres décisions et les assumées par ce qu'elles sont désormais indépendantes.

CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS, DISCUSION ET SUGGESTION

Après avoir traité et analysé les données collectées sur le terrain, il était question d'interpréter et discuter. Selon Fortin (2006, p.388), dans l'interprétation des résultats, « le chercheur dégage la signification des résultats, tire des conclusions, évalue les implications et formule des recommandations concernant la pratique et les recherches à venir ». Interpréter les résultats, c'est les lire à la lumière des théories.

Dans le cadre de ce chapitre, nous allons interpréter et discuter les résultats obtenus au regard des éléments théoriques consignés dans la première partie du travail. Les résultats que nous avons présentés dans le chapitre précédent nous ont permis de faire ressortir plusieurs informations relatives à l'importance de l'amélioration des conditions de l'employabilité des filles mères au Tchad. D'après les hypothèses formulées, les objectifs fixés, les théories invoquées, les résultats obtenus seront interprétés, discutés, en accord avec les éléments évoqués ci-haut. En effet, pour expliquer le problème soulevé de notre problématique, nous nous sommes attardés sur les théories du capital humain et la théorie de l'empowerment qui serviront à expliquer la capacité de ces filles mères à apprendre et être autonomes dans leur communauté de vie. Quelques suggestions seront faites à la suite de ces interprétations et discussions.

6.1. Rappel des données théoriques

Les capacités productives d'un groupe c'est-à-dire la composition du capital humain sont donc déterminantes pour une éventuelle insertion sur le marché de l'emploi, d'où l'objet de la théorie du capital humain. Formulée par les économistes classiques tels que Theodore Schultz en 1961, la théorie du capital humain a connu son apogée avec l'économiste américain Gary Stanley Becker en 1964 qui, a étudié rationnellement dans son ouvrage « Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis » qui remporte le Prix Nobel d'économie en 1992 et l'approfondit dans la 3^e édition de son ouvrage en 1994. L'idée fondamentale de la théorie du capital humain est que la formation est un investissement pour les individus et pour la société qui la reçoit, en ce sens qu'elle accroît la productivité et entraîne une augmentation des revenus. La formation générale ou spécifique à une tâche ou à une entreprise affecte positivement les individus en améliorant leurs compétences et connaissances directement ou potentiellement applicables au processus de production (Becker, 1994). La théorie de l'empowerment est

considérée en travail social comme la légitimité en tant que paradigme en 1981, Rappaport souligne que « l'empowerment est le mécanisme par lequel les personnes, les organisations et les communautés acquièrent la maîtrise de leur vie ». Ainsi, cette idée a constitué le fondement de l'approche de l'empowerment utilisée dans le travail social. Grâce à Rappaport, ce concept a pris une dimension du travail de théoricien de la société plutôt que celui de praticien. Toutefois, les origines de la théorie de l'empowerment s'étendent plus loin dans l'histoire et est liée à la théorie sociologique marxiste (Rappaport, 1981). Aujourd'hui, la théorie de l'empowerment est toujours étudiée et elle s'est révélée en un outil efficace pour aider les individus et les groupes.

Le postulat de la théorie du capital humain développée par Gary Becker en 1961 stipule que les individus peuvent augmenter leur productivité et leurs revenus en investissant dans leur éducation, leur formation et leur santé. Selon ce postulat, ces investissements dans le capital humain sont similaires à des investissements financiers et peuvent générer des rendements à long terme sous forme de gains économiques et sociaux. Ainsi, Becker met en avant l'idée que le capital humain, constitué des connaissances, compétences et aptitudes des individus, est un élément essentiel pour expliquer les différences de revenus et de succès sur le marché du travail. La théorie de l'empowerment est fondée sur le principe par lequel « les personnes, tant individuellement que collectivement, ont les capacités pour effectuer les transformations nécessaires pour assurer leur accès à ces ressources, voire même les contrôler » (Ninacs, 1995).

Dans le cadre de notre étude, la théorie du capital humain développée par Gary Becker en 1961 revêt une grande importance dans ce contexte. Cette théorie met en avant le fait que les investissements dans l'éducation, la formation et le développement des compétences d'un individu sont essentiels pour améliorer sa capacité à trouver un emploi et à s'insérer professionnellement. En effet, l'éducation et la formation professionnelle sont considérées comme des formes de capital humain qui peuvent augmenter les chances d'obtenir un emploi et de progresser dans une carrière. Les filles mères déscolarisées peuvent être confrontées à des difficultés pour trouver un emploi en raison de leur manque de qualifications et de compétences professionnelles, ce qui peut limiter leur employabilité.

De plus, la théorie du capital humain met également en avant l'importance de l'expérience professionnelle et des compétences acquises sur le lieu de travail. Les filles mères déscolarisées qui n'ont pas eu la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences spécifiques peuvent également être désavantagées sur le marché du travail. Cette théorie est pertinente pour analyser le lien entre les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle

et l'employabilité des filles mères déscolarisées. Selon Becker, le capital humain d'un individu représente l'ensemble de ses compétences, connaissances et aptitudes qui lui permettent de contribuer à la production et de générer un revenu. Nous avons ensuite utilisé la théorie de l'empowerment de Rappaport car elle permet d'expliquer la conduite adaptée par l'intervention communautaire pour le développement du pouvoir d'agir des filles-mères pour leur insertion socioprofessionnelle. Son importance réside dans sa focalisation sur l'autonomisation des individus et des groupes marginalisés. L'empowerment vise à renforcer la capacité des individus à prendre le contrôle sur leur vie, à agir sur leur environnement et à revendiquer leur droit.

Nous pensons que l'empowerment joue un rôle crucial dans le cas des filles- mères déscolarisées, pour les aider à surmonter les obstacles liés à leur situation, développer leur confiance et à accroître leur pouvoir d'agir. Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle peuvent intégrer les principes de l'empowerment en encourageant ces jeunes femmes à participer activement à leur parcours d'insertion, à identifier leurs compétences et leurs ressources, et à se positionner en tant qu'actrices de leur propre développement professionnelle.

En mettant l'accent sur l'autonomisation des filles-mères déscolarisées, les dispositifs d'insertion peuvent favoriser une approche holistique et personnalisée, qui prend en compte les besoins spécifiques de ces jeunes femmes et qui les soutient dans leur démarche d'accès à l'emploi et à l'autonomie. L'application de la théorie de l'empowerment peut aussi contribuer à renforcer l'efficacité des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des filles mères déscolarisées. Cela permet de résoudre le problème de l'échec de l'employabilité que nous avons observé sur les filles-mères à N'Djamena.

6.2. Rappel des résultats de l'étude

Sous le regard de nos différents thèmes de l'étude notamment les politiques publiques, accompagnement par apprentissage, l'accès à des réseaux professionnels, compétences professionnelle acquises, capacité d'adaptation au monde du travail et la confiance en soi, au vue de l'analyse faite sur les informations recueillis, nous sommes parvenus aux résultats qui montrent l'impact de ces dispositifs sur l'employabilité de nos enquêtées.

- ✓ Les actions visant à renforcer l'insertion des filles mères sont largement approuvées mais le manque d'un budget spécifique alloué par l'État est un défi. A ce niveau, en lien avec la théorie du capital humain, l'accent est mis sur le développement de

l'homme en tant que la personne et pour qu'il y ait le capital humain épanoui, il faut en lieu et présence l'éducation et la formation professionnelle qui traite les problèmes de la société prenant en compte les besoins des filles mères. C'est ainsi que les sous-thèmes relatifs de ce thème sont valablement validés par les répondantes. En ce qui concerne le sous thème 1, la perception des moyens mis au programme de soutien, sur les quatre interviewés, la formation et le dispositif offerts par l'ANVOL-T sont productifs, et elles sont satisfaisantes, cela leur permet d'avoir l'initiative entrepreneuriale, mais l'un d'eux le responsable déplore le manqué de budget alloué par l'État et qu'ils ne reçoivent que l'aide des ONG et les partenaires. Ceci nécessite effectivement le développement de l'être par la formation, c'est pourquoi la théorie du capital intervient pour permettre l'éducation, la sensibilisation et la formation des filles mères avec des moyens adéquats leurs insertions socioprofessionnelles autonomes. C'est en ce sens que Van Dam (2003), propose d'une part une conception de l'employabilité selon une perspective organisationnelle issue du développement humain en référence aux activités au sein de l'organisation qui contribuent à améliorer l'employabilité des salariés ou à être autonomes dans son activité. Et d'autre part, elle met en avant la notion d'employabilité individuelle qui englobe les caractéristiques individuelles telles que les traits de la personnalité et les ressources individuelles du salarié. Cela veut dire que les filles mères après la formation sont capables d'être autonome tant dans les entreprises que dans leurs activités libérales.

- ✓ L'accompagnement par l'apprentissage est considéré comme un moyen efficace pour améliorer l'employabilité des filles mères. En ce qui est relatif au sous thème la motivation personnelle pour l'apprentissage ou l'emploi, sur quatre interviewés, les trois répondent de la même manière qu'elles sont motivées à suivre la formation, à chercher de l'emploi et à entreprendre. Ainsi, l'accompagnement et la motivation sont susceptibles d'induire les filles mères à être autonomes. Pour le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi et la formation, cela explique adéquation entre la formation et les besoins réels. Ainsi avec la théorie de l'empowerment est effectivement mieux placée pour permettre une autonomisation des filles mères dans la société. La notion d'empowerment comporte une dimension d'affranchissement individuel et collectif qui ne se limite pas au champ de la santé mentale mais peut s'appliquer à la grande majorité des secteurs d'intérêt associés aux sciences humaines. Cela relève de leur engagement et leur autodétermination.

- ✓ L'accès à des réseaux professionnels est crucial pour répondre aux besoins professionnels et familiaux des jeunes mères. Sur ce, la motivation à accéder au réseau professionnel relève de la formation et l'information que reçoivent les filles mères. Pour cela sans la motivation qu'elle soit intrinsèque ou extrinsèque, rien ne bouge. Sur ce sous thème, les trois interviewées sur quatre affirment et décrivent qu'elles sont motivées et intéressées au réseau professionnel. De même que leur capacité à créer des relations professionnelles, les relations professionnelles sont très importantes. Cela relève de l'intelligence émotionnelle ou le capital social. C'est-à-dire l'homme peut très intelligent, compétent, mais s'il n'est pas sociable, discipliné et sensible, il ne peut avoir accès aux opportunités et promotion, c'est très important dans les diverses activités humaines.
- ✓ Les formations professionnelles permettent le développement de compétences essentielles pour établir des relations professionnelles solides. La formation professionnelle contribue à la réussite ou à l'insertion sociale. C'est ainsi que la capacité d'adaptation et l'apprentissage continu sont essentiellement les éléments de la formation professionnelle. Cela implique le capital humain. Les compétences professionnelles dépendent de la formation et son programme. Les compétences acquises grâce à la formation offerte permettent aux filles mères de s'adapter au monde du travail et de concilier leurs vies professionnelles et personnelles ; cela peut aider les filles mères d'avoir l'autonomie et avoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ces sous thèmes sont approuvés par les interviewés. Pour ce fait, l'élévation du niveau de compétences constitue un moteur essentiel de la performance économique, devant satisfaire les exigences du marché du travail et favoriser la création d'emplois correspondant à la demande économique. En effet, la qualité et le niveau d'éducation et de formation jouent un rôle crucial dans l'employabilité et la productivité, garantissant ainsi une insertion professionnelle réussie et durable pour les jeunes.

C'est ainsi que de nombreux experts ont clairement établi que l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) constituent un moyen efficace de transmettre les connaissances et compétences nécessaires à l'emploi et à l'entrepreneuriat dans le monde actuel. L'EFTP est un dispositif essentiel pour faire face au problème du chômage des jeunes et répondre à la nécessité de nouvelles compétences à l'ère du numérique, ainsi que dans une

économie mondiale en constante évolution, marquée par des crises sanitaires, sociales, environnementales, climatiques et migratoires successives.

L'un des défis majeurs de l'EFTP réside dans la qualité et la pertinence de la formation dispensée, notamment en ce qui concerne l'alignement et l'adaptation constante de l'offre de formation aux besoins du marché de l'emploi. La réforme du secteur de l'EFTP et la prise en compte de ces changements est essentielle, d'autant plus que les innovations portées par les nouvelles technologies accélèrent les échanges et poussent les formateurs et les formations à se renouveler.

C'est en cela que l'Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (IFEF), basé à Dakar (Sénégal), à travers son programme Formation et insertion professionnelle des jeunes (FIJ), accompagne les États et gouvernements membres de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) à développer la formation professionnelle et technique, à destination des jeunes et des femmes. FIJ, à travers ses actions, offre des outils et des méthodes pour assurer la formation des personnels et formateurs à l'Approche par les compétences (APC) et pour effectuer le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes. Tout cela permet aux États et aux entreprises de bénéficier d'un dispositif de formation professionnelle adapté au marché de l'emploi et de contribuer à l'accroissement de l'insertion professionnelle des jeunes issus de la formation professionnelle et technique dans les filières de métiers prioritaires.

La Journée mondiale des compétences des jeunes est le moment de réitérer l'engagement à poursuivre davantage dans l'autonomisation et l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des filles mères en particulier.

- ✓ La confiance en soi est un élément essentiel pour cultiver la satisfaction personnelle et l'indépendance des filles mères. Sur ce thème, parlant de la résilience, les interviewés sont tous d'accord qu'elle est essentielle pour l'atteinte de tout objectif. Et cela permet la capacité de prise de décision et assumer. Chez certaines filles mères, l'isolement social avait profondément affecté leur sens de l'autre et la légitimité des institutions sociales qui n'avaient aucune protection à leur offrir. Ayant fait l'expérience de toutes les hypocrisies dont la bien-pensance locale était capable, elles ne cherchaient plus à se conformer aux normes de l'estime et du respect de soi de l'idéologie dominante. Certaines affichaient avec nonchalance leur nouvelle identité de femme vénale. Non seulement, elles se comportaient conformément au stéréotype

attendu, mais elles en rajoutaient en se réjouissant des réactions offusquées que leur comportement ne manquait pas de susciter. Ce faisant, elles recouraient à la stratégie bien connue qui consiste à revendiquer pour soi le stigmate négatif et à l'exacerber afin de le retourner contre ceux qui stigmatisent. Cette forme de violence symbolique qu'elles opposaient aux violences systémiques qu'elles avaient subies (Bouju et De Bruijn, 2008, 2014) manifestait néanmoins leur prise de conscience de leur valeur et de leurs propres capacités.

Bref, les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ont un impact positif sur l'employabilité des filles mères déscolarisées au Tchad, mais des défis persistent, notamment en ce qui concerne le financement et l'accès à des réseaux professionnels.

6.3. Interprétation des résultats par rapport aux hypothèses

Poisson (1992), l'interprétation des résultats d'une recherche est un processus qui consiste à remonter à la théorie et la pratique à partir du modèle obtenu et au moyen des explications. Elle vise ainsi cinq objectifs : la contribution à l'avancement de la science, l'impact sur la science, la généralisation, l'applicabilité, l'impact sur la pratique professionnelle. Les données sont collectées par entretien, elles seront utilisées dans l'interprétation de chacune des hypothèses spécifiques ci-après.

6.3.1. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR1)

Notre première hypothèse spécifique a été formulée de la façon suivante : « les politiques publiques contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées ». Cette hypothèse a fait l'objet d'une vérification auprès des enquêtées sur la base des réponses des données obtenues aux sous thèmes de l'entretien notamment : « sur la perception des moyens mis en œuvre pour le programme de soutien, sur la perception des actions visant à renforcer l'insertion et sur l'implication dans le programme d'insertion professionnelle mis sur pied par ANVOLT et satisfaction ».

À partir des réponses des enquêtées, la majorité nous laisse entendre qu'elles sont satisfaites des moyens mis en œuvre pour leur insertion car, cela leurs a permis d'avoir une autonomie financière. Mais le manque d'un budget spécifique alloué par l'État est un défi. Nos participantes disent ceci :

Y1 Pour ma part, ces politiques publiques m'ont permis en tant que fille mère de retourner à l'école, de me former pour exercer un métier afin de subvenir à mes besoins et

ceux de mon enfant. Ma perception est positive, considérant cette mesure comme une initiative louable méritant un suivi attentif.

Les actions visant à renforcer l'insertion sont bonnes. Cette politique se manifeste de façon très appréciable par les dons, les conseils, les formations et tous autres interventions en notre faveur. Je peux parler de l'engagement des responsables de cette institution en charge qui se sont donné à fond pour la réussite des filles. Je profite pour faire un appel au gouvernement, aux partenaires et aux personnes de bonne volonté qui veulent l'autonomisation des filles mères de soutenir véritablement ANVOLT qui fait un véritable travail auprès de cette couche délaissée.

Y2 Oui, suis impliquée dans ce programme. Ce programme m'aide en tant que fille mère de me faire former, me redonner l'envie de revivre ma vie et à prendre conscience sur une nouvelle vie, de retourner à l'école. Je suis satisfaite de la politique publique car, cela a changé positivement ma vie.

Le programme de soutien aux filles mères mis en œuvre par ANVOLT m'a permis d'atteindre mes objectifs parce je n'avais pas de moyens nécessaires pour me faire former, commencer les activités génératrices de revenus afin de me prendre en charge et m'occuper de mon enfant. Grace à ce programme, je me sens comme une mère qui, accomplit son devoir au quotidien.

Les actions visant à renforcer l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisée sont essentielles pour promouvoir l'autonomie financière et sociale à travers les différentes formations aux petits métiers : couture, mécanique, fabrications des produits locaux, entrepreneuriat et activités génératrices de revenus. Ces actions contribuent à briser le cycle de la pauvreté auquel nous sommes souvent confrontés. J'ai besoin d'acquérir davantage des formations sur la gestion d'entreprise, l'accès au financement et le développement personnel, des compétences en matière de leadership, afin de booster ma capacité en autonomie financière.

Y3 Pour nous les démunis, le programme d'insertion socioprofessionnel mis sur pied par ANVOLT est une opportunité sans faille. C'est grâce à ces actions (stages pré-emplois, formations continues) m'ont permis d'être compétitive sur le marché de l'emploi, d'entreprendre, de prendre la parole en publique, et d'assurer mes propres besoins.

Ce programme de soutien aux jeunes filles désœuvrées a permis l'autonomisation de la plupart des filles mères. L'acquisition des compétences pratiques permet à ces jeunes filles d'être compétitives sur le marché de l'emploi. Aussi, ce programme contribue à réduire le chômage, les inégalités et à améliorer le bien-être social, stimulent l'économie en créant des emplois et en soutenant les entreprises.

Les actions de notre organisation je pourrais dire, est une action salvatrice à l'égard des jeunes sans emploi, sans expérience professionnelle surtout nous les filles mères, ces actions contribuent à l'améliorer des conditions de recherches d'opportunités d'emploi et d'insertion économiques et sociales. Il faut reconnaître l'importance de ces actions qui sont entre autre, la formation professionnelle, le programme d'éducation à l'entrepreneuriat, le service de placement et d'aide financière.

L'ANVOLT est une organisation qui prône l'autonomisation, l'auto-entrepreneuriat des jeunes et donc, toutes ces actions sont en lien avec le besoin des jeunes, c'est pourquoi en tant que volontaire de cette agence, je suis satisfaite de chaque action de cette organisation. Grâce à ANVOLT, j'ai participé aux programmes de formations professionnelles, bénéficié de soutien à la recherche d'emploi et d'autres aides financières.

RPL4 En ma qualité de responsable dudit département, je peux dire que l'ANVOL-T n'a pas un budget dit "budget de soutien des jeunes", l'agence fonctionne globalement grâce aux partenariats, appuis et financements des partenaires de l'Etat, plus précisément du Ministère de la jeunesse, en tant qu'organe de tutelle et d'autres partenaires comme PUND-Tchad, France Volontaire-Tchad etc. Il s'efforce également d'établir des partenariats avec des entreprises locales pour faciliter l'accès à des unités d'apprentissage et d'emploi pour les jeunes.

Les politiques publiques visant à renforcer l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées sont un enjeu important au Tchad. Je pense que le gouvernement et les organisations partenaires mettent en place des programmes spécifiques pour soutenir ces jeunes femmes, tels que des formations professionnelles adaptées à leurs besoins, des programmes d'entrepreneuriat, des initiatives de sensibilisation sur leurs droits et des mesures de protection sociale. Ces politiques visent à offrir aux filles mères déscolarisées des opportunités d'éducation, de formation et d'emploi pour améliorer leur condition de vie et celle de leurs enfants.

A mon avis, je trouve le taux de participation des filles mères aux programmes d'insertion bon malgré les divers facteurs qui les empêchent à l'accessibilité aux programmes tels que, les contraintes familiales, sociales et économiques, ainsi que les barrières liées à la stigmatisation. Je pense que la participation des filles mères à ces programmes est cruciale pour leur autonomisation et leur bien-être.

Ainsi, il ressort de ce fait que les politiques publiques sont des décisions et des actions prises par les gouvernements et les institutions publiques pour résoudre des problèmes sociaux, économiques ou environnementaux. Elles sont mises en place dans le but d'améliorer la vie des

citoyens et de promouvoir le bien-être collectif. Elles peuvent prendre différentes formes, telles que des lois, des réglementations, des programmes, des initiatives financières, des campagnes de sensibilisation, etc. Elles sont élaborées à partir d'une analyse approfondie des problèmes et des besoins de la société, ainsi que des ressources disponibles. Les politiques publiques sont souvent le résultat d'un processus complexe impliquant la participation de différents acteurs, comme les responsables politiques, les experts, les groupes de pression et la société civile. Elles sont également soumises à des évaluations et à des ajustements réguliers pour s'assurer de leur efficacité et de leur pertinence.

Elles sont des outils importants pour résoudre les problèmes sociaux et améliorer la qualité de vie des citoyens. Elles visent à promouvoir l'intérêt général et à répondre aux besoins de la société dans son ensemble. Les résultats de l'étude soutiennent l'hypothèse selon laquelle les politiques publiques facilitent l'employabilité des filles mères déscolarisées. En effet, les actions visant à renforcer leur insertion socioprofessionnelle sont largement approuvées. Cependant, le manque d'un budget spécifique alloué par l'État constitue un défi majeur pour la mise en œuvre de ces politiques. C'est ainsi que les sous-thèmes relatifs de ce thème sont valablement validés par les répondantes. En ce qui concerne le sous thème 1, la perception des moyens mis au programme de soutien, sur les quatre interviewés, la formation et le dispositif offerts par l'ANVOL-T sont productifs, et elles sont satisfaisantes, cela leur permet d'avoir l'initiative entrepreneuriale, mais l'un d'eux le responsable déplore le manqué de budget alloué par l'État et qu'ils ne reçoivent que l'aide des ONG et les partenaires. Ceci nécessite effectivement le développement de l'être par la formation, c'est pourquoi la théorie du capital intervient pour permettre l'éducation, la sensibilisation et la formation des filles mères avec des moyens adéquats leurs insertions socioprofessionnelles autonomes. C'est en ce sens que Van Dam (2003), propose d'une part une conception de l'employabilité selon une perspective organisationnelle issue du développement humain en référence aux activités au sein de l'organisation qui contribuent à améliorer l'employabilité des salariés ou à être autonomes dans son activité. Et d'autre part, elle met en avant la notion d'employabilité individuelle qui englobe les caractéristiques individuelles telles que les traits de la personnalité et les ressources individuelles du salarié. Cela veut dire que les filles mères après la formation sont capables d'être autonome tant dans les entreprises que dans leurs activités libérales. A cet effet, la première hypothèse est validée vu que la théorie du capital humain met accent sur le développement de l'homme en tant que la personne et pour qu'il y ait le capital humain épanou,

il faut en lieu et présence l'éducation et la formation professionnelle qui traite les problèmes de la société prenant en compte les besoins des filles mères.

6.3.2. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR2)

La deuxième hypothèse spécifique de cette recherche, stipule que : « Accompagnement par apprentissage contribue à l'employabilité des filles mères déscolarisées ». Les différents sous thèmes sont abordés aux enquêtées à partir du thème 2 qui sont entre autres : « sur l'organisation de la formation pré-emploi, sur la motivation personnelle à la recherche d'emploi et de formation et sur la perception de l'accessibilité des programmes d'apprentissage » toutes les répondantes interviewées laisse croire qu'elles sont fières des critères et disent n'est pas compliqué car, ils favorisent l'insertion socioprofessionnelle des filles mères en améliorant leur employabilité. Les discours de nos participantes sont cités ci-après.

Y1 Bien évidemment, il y a des formations à notre égard. Cette organise trouve des stages pré-emploi selon notre profil de formation et durant cette période, on suit des formations pratique dans l'institution où ce stage se déroule.

Oui, ma motivation est si grande puisque, je dois tout faire pour prendre en charge mon enfant et subvenir à mes propres besoins. C'est ce qui me pousse à aller me faire former pour mon autonomie.

Selon ma perception, je pense que le programme d'apprentissage est appréciable dans sa globalité. Ma difficulté est que je ne trouve pas de temps pour apprendre car je dois aussi m'occuper de mon enfant. Je ne suis pas satisfaite de ces dispositifs du fait qu'il n'est pas adaptif à notre situation.

Y2 D'abord mon recrutement à ANVOLT témoigne la qualité et la transparence dans le traitement des dossiers. Je suis allé me plaindre simplement à la direction en expliquant ma situation, ils m'ont dit de venir avec une demande manuscrite en précisant la formation et mon acte de naissance. J'ai déposé mon dossier et quelques jours après, la direction m'a rappelé pour commencer le stage pré-emploi dans une structure de la place où je participe à beaucoup de formation certifiant. Pour la recherche d'emploi, j'ai fait face à ces difficultés même pour le simple travail de ménage mais dans le cadre de la formation, j'ai rencontré les femmes qui ont en majorité passés par la même structure.

Ce qui m'a motivé à chercher la formation en suite le travail, c'est ma situation surtout mon statut de jeune fille mère à l'âge de 17ans. Je suis rejeté par toute ma famille y compris le père de mon enfant qui se dit n'est pas reconnaître l'enfant et après, il a porté disparu et je n'ai

pas retrouvé sa trace jusqu'aujourd'hui. C'est là que j'ai pris mon courage en commençant par le petit commerce de gâteaux et après j'ai pensé à un métier, c'est pourquoi aujourd'hui j'apprends la couture au CELIAF par le biais de ANVOL-T. En un mot, ma principale motivation est mon enfant.

Y3 Bien évidemment, je suis très satisfaite du dispositif formation-emploi prôné par ANVOLT pour les filles mères déscolarisées. L'acquisition des compétences professionnelles est la clé de la réussite.

Tous les volontaires d'ANVOLT sont souvent recrutés, formés une à deux semaines avant d'être déployés sur le terrain, c'est-à-dire placés dans les institutions pour le stage-formation-emploi pour les uns et stage-formation pour les autres.

La recherche d'emploi se fait par l'organisation elle-même auprès de ses partenaires, les volontaires sont souvent placés une fois trouvé. Mais en ce qui concerne la formation, à chaque fois qu'il y a un programme de formation ou formation continue, le chargé de communication de la structure M. MADJA TAKYA Emmanuel ne cesse de nous tenir informer

L'accessibilité aux programmes de formation-apprentissage n'est pas compliqué, une fois être recruté en tant que volontaire, tu as droit à toutes les formations, bénéficier d'autres compétences pratiques. Car, ANVOLT offre beaucoup des avantages comme acquisition des compétences pratiques, expérience professionnelle, opportunité d'emploi. Et donc tout le monde est sorti souvent satisfaite.

RPL4 À ma connaissance, comme dans tout apprentissage, ce n'est pas tous ceux qui entrent dans un programme de formation qui finissent, car y'a beaucoup de choses qui surviennent et obligent certaines filles à quitter. C'est pourquoi, la structure retient seulement celles finissent la formation.

Le taux de réussite des filles mères dans notre programme d'apprentissage est très encourageant. Nous constatons que la plupart des filles mères qui participent à notre programme réussissent à atteindre leurs objectifs éducatifs et professionnels. Nous mettons en place des mesures de soutien spécifiques pour les aider à concilier leurs responsabilités de parent avec leur formation, et nous sommes fiers de voir que ces efforts portent leurs fruits. Nous continuons à travailler pour améliorer encore davantage ce taux de réussite et offrir un soutien adapté à chaque participante.

Personnellement, je suis très satisfais de leur réussite au programme d'apprentissage. Le taux de réussite est très encourageant et témoigne de l'efficacité des mesures de soutien que nous mettons en place pour les aider à concilier leurs responsabilités parentales et leur

formation. Je suis donc satisfais, mais je reste également conscient des défis et des opportunités d'amélioration.

En réalité, l'accompagnement par apprentissage est une méthode d'accompagnement qui consiste à guider une personne dans l'acquisition de compétences et de connaissances à travers une démarche d'apprentissage. Cela peut se faire par le biais de formations, de mentorat, de coaching ou de tutorat. L'importance d'accompagner par apprentissage réside dans le fait que cela permet à la personne d'apprendre de manière plus efficace et structurée. En bénéficiant de l'expérience et des conseils d'un accompagnateur, l'apprenant peut éviter les erreurs fréquentes, gagner en confiance et progresser plus rapidement dans son parcours d'apprentissage. De plus, l'accompagnement par apprentissage favorise le développement de compétences spécifiques et adaptées aux besoins de la personne accompagnée, ce qui lui permet d'atteindre ses objectifs plus facilement. Enfin, cette approche permet également de créer un lien de confiance et de soutien entre l'accompagnateur et l'apprenant, favorisant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à la progression. Cette hypothèse est également soutenue par les résultats de l'étude, du fait que, l'apprentissage est considéré comme un moyen efficace pour améliorer leurs compétences et leur employabilité. Les formations professionnelles offertes dans le cadre de ces dispositifs permettent aux filles mères d'acquérir des compétences essentielles pour établir des relations professionnelles solides. En ce qui est relatif au sous thème la motivation personnelle pour l'apprentissage ou l'emploi, sur quatre interviewés, les trois répondent de la même manière qu'elles sont motivées à suivre la formation, à chercher de l'emploi et à entreprendre. Ainsi, l'accompagnement et la motivation sont susceptibles d'induire les filles mères à être autonomes. Pour le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi et la formation, cela explique adéquation entre la formation et les besoins réels. Ainsi avec la théorie de l'empowerment est effectivement mieux placée pour permettre une autonomisation des filles mères dans la société. Selon Fuente et Ciccone, (2002), le capital humain d'un individu se définit par les connaissances et compétences que ce dernier possède et maîtrise. Ces connaissances et compétences se sont accumulées tout au long de la scolarité, au cours des diverses formations suivies et à l'occasion des expériences vécues. Aussi renforcée par la théorie d'empowerment comportant une dimension d'affranchissement individuel et collectif qui ne se limite pas au champ de la santé mentale mais peut s'appliquer à la grande majorité des secteurs d'intérêt associés aux sciences humaines et à même temps. Cela relève de leur engagement et leur autodétermination. Ainsi nous voyons que la deuxième hypothèse spécifique de recherche est validée.

6.3.3. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR3)

Notre troisième hypothèse porte sur l'accès à des réseaux professionnels. Elle est formulée de la manière suivante : « les réseaux professionnels contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées ». Partant de cette hypothèse, nous avons vérifié sa confirmation ou infirmation auprès de notre population d'étude à partir des sous thèmes lors des entretiens en nous référant à notre thème 3 : sur l'apport des réseaux professionnels à acquisition des compétences, sur l'établissement des relations avec les professionnelles après la formation et sur l'influence des réseaux professionnels dans l'opportunité d'emploi et de formation. En effet, les informations recueillies auprès de nos enquêtés tâchent à expliquer les caractéristiques, les rôles et les fonctions qu'occupent les uns et les autres pour leur bien-être. Les propos du surveillant sont les suivants « Ces événements leur offrent l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de resauter avec des professionnels de leur domaine d'intérêt et de s'inspirer de modèles de réussite ». Les réseaux professionnels influencent en répondant à leurs besoins et aspirations professionnelle en leur donnant la possibilité d'établir des relations, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, d'accompagnement, et de rester informé des changements du marché du travail. Écoutons leurs discours à ce sujet.

Y1 En ce qui me concerne, j'avais accès à ce réseaux car, ils sont important dans ma vie puisqu'à travers leurs différentes formations, orientation et conseils que j'ai trouvés enfin ma place dans la société et aujourd'hui, cela m'a permis d'avoir un travail au sein d'une institution. Ils m'aident à renforcer mes compétences à travers diverses formations et m'aide aussi à trouver de l'emploi, cultiver aussi un bon climat dans le lieu de travail. C'est ce qui m'a plus motivé.

Après ma formation, je me suis adhéré à deux associations qui m'orientent et m'informent souvent des opportunités d'emploi.

Les réseaux professionnels influencent d'une manière positive dans ma recherche de formation et d'emploi, acquisition des connaissances et compétences qui me permettent d'être compétitive sur le marché de l'emploi.

Y2 L'accès aux réseaux professionnels est une nécessité cruciale pour celle qui cherche des opportunités d'emploi, d'acquisition des compétences. L'ANVOLT m'a permis d'accéder à ces réseaux où j'avais bénéficié d'assez de formations, et aussi m'a permis d'élargir mes relations avec les professionnels du monde d'emploi.

Je pense que les réseaux professionnels ont joués un rôle crucial dans mon parcours professionnelle en me permettant d'acquérir des compétences, des connaissances et des

opportunités d'emploi de plusieurs manières à savoir : par l'échange de connaissances et d'expériences ; par l'accès à des formations et des ressources ; par l'opportunité d'emploi et par la collaboration et partenariats. Ces réseaux ont été un atout majeur dans mon développement professionnel, cultiver et entretenir ces réseaux est essentiel pour rester connecté, informé et compétitif sur le marché de l'emploi.

Les réseaux professionnels répondent à mes besoins et aspirations professionnelle en me permettant notamment d'établir des contacts et de développer mon réseau, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, des mentorats et d'accompagnement, de rester informé des tendances du marché du travail. Ces réseaux me permettent d'atteindre mon objectif professionnel et évoluer dans ma carrière.

Y3 J'ai trouvé que ces réseaux professionnels ont une efficacité incontestable, c'est ce qui m'a motivé à adhérer afin d'acquérir les compétences, les connaissances et profiter des opportunités d'emploi et de formation.

Les ateliers de formations à ANVOLT sont souvent enrichissants en partage d'expérience, d'établissement des relations avec les formateurs et autres responsable des organisations. Mais aussi entre participants, c'est une occasion que beaucoup de jeunes filles et garçons en quête d'emploi se croisent.

Totalement satisfaite puisque grâce au partenariat d'ANVOLT avec ces réseaux, j'ai eu le privilège d'établir des relations, d'accéder à des opportunités professionnelles, de bénéficier de conseils, d'accompagnement, et de rester informer des actualités sur le marché du travail.

RPL4 Oui, comment ne pas participer pendant que la formation est organisée en leur faveur ? Nous encourageons activement leur participation à des événements tels que des conférences, des salons professionnels, des ateliers de formation et des séminaires. Ces événements leur offrent l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de resauter avec des professionnels de leur domaine d'intérêt et de s'inspirer de modèles de réussite.

En tant que responsable, je peux vous dire que les filles mères ont accès à d'autre réseau de contacts professionnels variés. Nous mettons en place des partenariats avec des entreprises, des organisations professionnelles, des mentors et des professionnels du secteur pour offrir aux filles mères des opportunités de réseautage et de mentorat. Elles ont également accès à des événements professionnels tels que des salons de l'emploi, des conférences et des ateliers où elles peuvent rencontrer d'autres professionnels, élargir leur réseau et échanger des contacts.

Les réseaux professionnels ont une influence significative. Ils offrent la possibilité de rencontrer des professionnels du secteur, d'échanger des contacts, de bénéficier de conseils et de mentorat. En suite la possibilité de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances et de rester informées des tendances et des évolutions dans leur domaine d'intérêt.

Au regard des propos de toutes les filles mères et responsable interviewées, il faut noter que dans le cadre de notre étude, les réseaux professionnels sont considérés en générale comme une condition préalable et fondamentale pour leur autonomie ; pour eux, ces réseaux donnent la possibilité d'acquérir certaines compétences et connaissances nécessaires afin d'être indépendant et d'exercer une activité. La sécurité d'emploi, aura pour principal résultat de leur rendre la dignité et l'indépendance, la possibilité de redémarrer leur vie et de reconstruire leurs avenir. Nos répondants ont longuement parlé de la possibilité de se prendre en charge et s'occuper de leurs enfants sont les défis majeurs pour une mère. C'est la principale motivation et ces réseaux influencent positivement dans la vie professionnelle et familiale de ces jeunes mères en répondant à leurs besoins et aspirations professionnelle en leur octroyant des orientation et moyens pour créer leur petite entreprise. En ce sens, soutien financier serait une condition préalable à leur réinsertion sociale et l'amélioration de leur employabilité, car elles ont tous dit que sans une activité, elles sont confrontées à des difficultés. C'est justement leurs motivations d'appartenir à des réseaux professionnels. Sur ce, la motivation à accéder à des réseaux professionnels relève de la formation et l'information que recoivent les filles mères. Pour cela sans la motivation qu'elle soit intrèque ou extrinsèque, rien ne bouge. Sur ce sous thèmes, les trois interviewées sur quatre affirment et décrivent qu'elles sont motivées et intéressées au réseau professionnel. De même que leur capacité à créer des relations professionnelles, les relations professionnelles sont très importantes. Cela relève de l'intelligence émotionnelle ou le capital social. C'est-à-dire l'homme peut très intelligent, compétent, mais s'il n'est pas sociable, discipline et sensible, il ne peut avoir accès aux opportunités et promotion, c'est très important dans les diverses activités humaines. Ainsi, l'hypothèse de recherche 3 est validée sur la base de la théorie de l'empowerment de Julian Rappaport en 1981, met l'accent sur le pouvoir d'agir. Autrement dit, donner la possibilité aux filles mères de créer leur propre relation avec différents réseaux professionnels afin de faciliter leur insertion sociale et d'améliorer leur employabilité.

6.4. Discussion des résultats

En guise d'évaluation globale du processus de l'étude que nous venons de mener, la discussion tiendra en compte un certain nombre de points rapportant non seulement à l'apport des résultats obtenus par rapport à la science, mais aussi au problème de recherche et au lien entre les résultats et les théories.

Les résultats de cette étude ont permis d'appliquer les théories du Capital Humain de Gary Becker (1961), la théorie de Julian Rappaport (1981) dans le contexte de l'employabilité des filles mères déscolarisées. À travers cette étude, nous pouvons affirmer que les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle participent à l'employabilité des filles mères déscolarisées. Autrement dit, les politiques publiques, accompagnement par apprentissage, l'accès à des réseaux professionnels, compétences professionnelle acquises, capacité d'adaptation au monde du travail et la confiance en soi contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées au Tchad.

En ce qui concerne le problème posé par la recherche à savoir difficultés des filles-mères déscolarisées à accéder au processus de l'employabilité, nous pouvons affirmer que l'écart observé trouve des explications dans le moment des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle pour améliorer l'employabilité de ces dernières. En effet, les participantes ont mentionné quelques difficultés rencontrées pendant leur suivi après la formation, le manque d'engagement de certains responsables de la structure et le ministère de la tutelle pour le placement en stage ou d'emploi, l'absence de financement pour se commencer une activité génératrice des revenus (son entreprise) après la formation, et la stigmatisation continue son ampleur pendant la formation ou emploi. Tout de même, les participantes ont encore mentionné l'importance de ces dispositifs et elles saluent l'initiative mise en œuvre pour insertion socioprofessionnelle à travers les moyens, les actions et leur implication dans tout processus de formation ou d'emploi. Pour ce qui est de l'accompagnement par apprentissage, les participantes ont mentionné leur reconnaissance quant au recrutement et l'organisation des formations à leur faveur car, ces programmes sont souvent adaptés à leur réalité et tiennent compte de leurs besoins spécifiques. En ce qui concerne les réseaux professionnels, les participantes ont évoqué comme ils se sentent bien ce qui leurs a motivé c'est réussir, changer leurs vies. Elles veulent montrer à leurs enfants l'importance du travail, de la persévérance et de l'indépendance financière. Elles trouvent dans ces réseaux professionnels une opportunité de se faire former, de progresser et devenir des modèles positifs pour leurs enfants. Car, elles ont beaucoup souffert pendant la grossesse et même après l'accouchement, l'absence du travail et cela les conduits à ne pas se réinsérer

comme les autres, elles ont évoqué aussi les réactions de la famille, leur rejet par la communauté, la famille et l'entourage, le manque de sentiment d'égalité de la famille vis-à-vis à ces dernières.

Ainsi, pour les compétences professionnelles acquises, nous affirmons que les participantes ont été essentielles pour renforcer l'autonomie financière et professionnelle et permettent d'évoluer avec une confiance dans ses différentes relations et s'adapter au parcours professionnel. Elles aident à surmonter et défis et les changements dans le monde du travail en leur permettant de s'ajuster rapidement, d'apprendre de nouvelles compétences, de faire preuve de résilience et d'être ouvert au changement. Pour ce qui est de la capacité d'adaptation au monde du travail, les participantes mentionnent que c'est grâce à leurs organisations personnelles de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle qui leurs permis de gérer les deux vies en ayant un enfant sous sa responsabilité. Et enfin, les participantes ont mentionné que la confiance en soi est une expérience de renforcer et à montrer qu'une situation de fille mère déscolarisée ne devait pas être un obstacle insurmontable, mais plutôt une source d'inspiration pour trouver des solutions créatives et persévérer dans l'adversité. C'est un élément essentiel pour cultiver la satisfaction personnelle dans différents aspects de la vie, en acceptant sa situation, de prendre des décisions éclairées, de persévérer face aux obstacles et de cultiver des relations positives.

Les résultats obtenus dans cette étude apportent une contribution significative à la science, en particulier dans les domaines de l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées. Ils mettent en lumière l'efficacité des programmes d'accompagnement par apprentissage et des dispositifs d'insertion professionnelle dans l'amélioration de l'employabilité de ce groupe spécifique. Ces résultats fournissent des données concrètes sur les bénéfices de ces programmes, ce qui peut informer les politiques publiques et les décisions des acteurs impliqués dans la promotion de l'emploi et de l'autonomie financière des filles mères.

En ce qui concerne le lien avec les théories, les résultats obtenus peuvent être analysés à la lumière de la théorie du capital humain de Becker (1961) et la théorie de l'empowerment de Rappaport Julian (1981). La théorie du capital humain met en avant l'idée que l'investissement dans l'éducation et la formation professionnelle contribue à l'augmentation du capital humain individuel, ce qui conduit à une meilleure employabilité et à des revenus plus élevés. Les résultats de l'étude soulignent comment les programmes d'accompagnement par apprentissage et d'insertion professionnelle permettent aux filles mères déscolarisées d'acquérir

des compétences et des connaissances, renforçant ainsi leur capital humain et leur employabilité.

Quant à la théorie de l'empowerment, elle met l'accent sur le renforcement du pouvoir d'agir et de décision des individus, en particulier des groupes marginalisés. Les résultats de l'étude montrent comment ces programmes d'insertion socioprofessionnelle permettent aux filles mères de reprendre le contrôle de leur vie, de renforcer leur confiance en elles et de développer leur capacité à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Cela correspond à l'idée d'empowerment tel que défini par la théorie de Rappaport Julian.

Bref, les résultats de cette étude enrichissent la compréhension des mécanismes d'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées, tout en mettant en évidence leur pertinence par rapport à des concepts théoriques clés telles que le capital humain et l'empowerment.

6.5. SUGGESTIONS ET PERSPECTIVES

Sous ce titre, nous développons d'abord les suggestions avant de mettre l'accent sur les pistes d'ouverture des recherches futures.

6.5.1. Suggestions

Les résultats de cette étude ont des implications importantes pour différents acteurs impliqués dans la promotion de l'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées. Dans le cadre de ce travail, les suggestions seront adressées aux pouvoirs publics, aux responsables de ANVOL-T, aux parents et aux filles mères.

6.5.1.1. Aux pouvoirs publics

La problématique de l'emploi des jeunes et des filles mères en particulier reste un défi important pour amorcer le développement socioéconomique. Cette situation présente une réelle préoccupation pour la société tchadienne. Dans cette logique, les pouvoirs publics peuvent utiliser résultats pour informer la conception et la mise en œuvre de politiques publiques visant à améliorer l'employabilité de ce groupe spécifique. Les programmes d'accompagnement par apprentissage et d'insertion professionnelle peuvent être intégrer dans les politiques de formation professionnelle et d'emploi pour les jeunes, en particulier les filles mères. Ceux-ci doivent mettre sur pied des moyens efficaces et sans risques pour l'employabilité des filles mères déscolarisées afin de leurs redonner l'envie de vivre. Pour cela, l'Etat Tchadien devrait :

- Allouer un budget spécifique aux besoins d'insertion et l'amélioration de leur employabilité ;
- Intégrer la prise en charge des jeunes filles mères comme une composante majeure de la Politique Nationale de développement ;
- Faire de leur autonomisation une priorité majeure ;
- Mettre en place des mécanismes internes de contrôle et si possible, prévoir des modes d'intégration socioprofessionnelle ;
- Apporter un appui financier, matériel et technique effectif dans la gestion des ;
- Renforcer les partenariats et les complémentarités avec d'autres acteurs éducatifs pour garantir l'emploi des jeunes ;
- Renforcer la formation, l'information, l'éducation à l'entrepreneuriat et la sensibilisation des filles mères.
- Et enfin, l'Etat doit contribuer activement au développement des petites et moyennes industries (PMI) spécialisées dans l'autonomisation des personnes vulnérables et/ou vulnérabilisées par la société.
- Créer un centre de formation professionnelle et le service de garde d'enfant spécifique aux filles mères déscolarisées ;
- La sensibilisation auprès de la population sur la stigmatisation, le rejet et l'exclusion des filles mères ;
- L'organisation des séminaires sur la sexualité partout dans les communautés ;
- Soutenir les associations communautaires qui œuvrent dans ce domaine ;

6.5.1.2. Aux responsables de ANVOL-T

L'ANVOL-T constitue un maillon essentiel dans la lutte contre le chômage massif des jeunes Tchadiens y compris les filles mères déscolarisées, à travers leurs différentes actions de recrutement, formation et déploiement sur le terrain. Au regard des entretiens, il est souhaitable de :

- Renforcer un dialogue entre les formateurs et les filles mères pendant les formations, sur leurs participations aux différents apprentissages ;
- Renforcer les activités de formation professionnelle à l'endroit des filles mères ;
- Renforcer les programmes d'accompagnement pour les filles mères déscolarisées.

6.5.1.3. Aux parents

En tant que premier maillon de l'éducation des enfants, les parents doivent aussi jouer un grand rôle dans la lutte contre le chômage, la prostitution et la grossesse précoce qui empêchent les jeunes tchadiens et les filles mères à avoir leurs autonomies financières. Pour cela il est souhaitable de :

- Initier les filles à l'entrepreneuriat (apprentissage des petits métiers pendant les vacances) ;
- Initier les filles aux activités génératrices des revenus(AGR) dès le bas âge ;
- Améliorer la communication entre eux et les filles sans l'autoritarisme ;
- Il est de la responsabilité des mères d'inculquer une éducation sexuelle à leurs filles ;
- Stimuler le goût de l'effort personnel chez leurs enfants à affectionner son entourage ;
- Soutenir les filles dans leur participation à ces programmes ;
- Aider les filles à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles

6.5.1.4. Aux filles mères

- Être résiliente face aux difficultés d'insertion et aux injustices sociales ;
- Accepter sa situation de filles mères et aller de l'avant ;
- Se présenter dans les centres de formation professionnelle, les ONG et les associations pour avoir les orientations et acquérir des compétences ;
- Briser la honte, d'accepter son statut, vivre normalement et non se plonger dans l'isolement ;
- Se créer des petites activités génératrices des revenus (AGR) pour subvenir à ses besoins ;
- Informer les autres filles mères de la possibilité de surmonter cette situation et de devenir autonome ;

6.6. Perspectives

La faible disponibilité de technologies innovantes locales dans la sensibilisation et l'intervention auprès des jeunes, et l'insuffisance dans la planification des activités de gestion de l'employabilité des personnes vulnérables sont entre autres liées : à la faible capitalisation des résultats des initiatives personnelles de recherches à des fins académiques, au faible accompagnement des étudiants pour la recherche en lien avec l'amélioration de l'employabilité

des personnes vulnérables, à l'insuffisance de promotion de l'innovation technologique en matière de gestion des personnes à besoins spécifiques, à l'insuffisance de partenariat avec les universités, instituts et centres de recherche, à l'inexistence d'indicateurs clés sur la question d'emploi des jeunes à tous les niveaux. Ces facteurs rendent insuffisantes, les informations et la recherche sur la gestion des personnes à besoins spécifiques. Pour pallier cette situation, nous pensons que trois axes prioritaires dans l'univers de la gestion des programmes d'insertion et l'amélioration de l'employabilité des jeunes y compris les filles mères devraient faire l'objet des recherches à venir.

En effet, La faible capacité opérationnelle des structures chargés des questions d'insertion et d'emploi des jeunes, de même que l'absence de concertation entre les responsables des différentes structures, des acteurs impliqués dans le domaine et l'insuffisance de suivi des prestataires privés sont souvent corrélés à une insuffisance de partenariat public-privé, renforcée par une faible implication des collectivités territoriale pour la mobilisation de ressources au niveau local, le non-respect de la personne humaine et une faible prise en compte des initiatives individuelles dans les priorités des formation professionnelle à l'endroit des jeunes. Nous pensons que l'on devrait s'intéresser davantage à l'analyse des facteurs favorisant l'insuffisance de la coordination et de la collaboration intra et intersectorielles dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Par ailleurs, la non allocation des ressources propres et celles du budget de l'Etat, l'insuffisance de prise en compte du financement des activités de formation dans les projets et programmes, de même que l'insuffisance de mutualisation des ressources entre les secteurs publics et privés et le nombre insuffisant d'acteurs formés pour la cause des jeunes. Nous pensons que d'autres chercheurs qui s'intéresseraient à mener des études dans d'autres contextes et avec d'autres groupes spécifiques, afin de mieux comprendre les mécanismes d'insertion socioprofessionnelle et identifier les bonnes pratiques. Ceci, pourraient apporter des solutions à court et à moyen terme au problème de l'emploi des jeunes, notamment en ce qui concerne la faible adaptation des infrastructures de formation professionnelle des filles mères.

Nous pensons également qu'il serait utile de suivre les filles mères participantes à ces programmes sur le long terme, afin d'évaluer l'impact à long terme de ces programmes sur leur employabilité et leur autonomie financière.

CONCLUSION

La finalité de cette étude, était de comprendre comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées au Tchad. La maternité précoce chez les jeunes femmes au Tchad est due au manque d'éducation sexuelle (tabou) dans leur construction personnelle et dans l'éducation des citoyens ; la pression sociale et familiale pousse les filles à avoir des relations sexuelles précoces ; les filles qui sont souvent intimidées par l'entourage cherche à combler le vide ou affirmer son identité à travers des relations intimes et les facteurs socio-économiques (pauvreté des parents). Avoir un enfant hors mariage est un inceste, un déshonore la famille selon la culture tchadienne. C'est pourquoi au Nord du Tchad, les parents préfèrent donner leurs filles en mariage pour éviter la honte dans la famille. Du coup, la fille enceinte est automatiquement expulsée de la maison familiale, son plus grand pèche est de contracter la grossesse avant le mariage. Elle est rejetée aussi par son partenaire car, il ne reconnaît pas d'être l'auteur de cette grossesse. C'est exactement là où commence le calvaire de la jeune femme, exposée aux risques divers : risques pour la santé maternelle, pour son bébé, impact sur l'éducation et l'avenir professionnelle de la jeune fille et impact sa santé mentale.

N'ayant pas de soutien, et pour assurer ses besoins de la grossesse ou de son enfant, cette dernière s'adonne à la prostitution étant donné qu'elle est une forme d'exploitation et de violence sexuelle, et qu'elle n'est jamais un choix souhaitable pour quiconque ; et à toutes formes des travaux qui leurs feront gagner de l'argent. Ces jeunes femmes sont exposées au risque de mourir en contractant une maladie grave ou autre incident qui coutera leur vie. Ces jeunes femmes célibataires sont confrontées à des obstacles tels que le manque de qualification, le besoin de concilier leur rôle de mère avec une activité professionnelle, les préjugés liés à leur statut de mère célibataire et déscolarisées ainsi que les difficultés financières. Au Tchad, le gouvernement et les ONG partenaires ont menés de nombreuses actions pour lutter contre la grossesse précoce, malgré ces multiples efforts, la situation reste alarmante. Chaque jour, on enregistre les cas d'abandon de l'école suite à leur grossesse.

C'est ainsi que notre étude porte sur : « les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas de ANVOL-T ».

La problématique importante de la complexité des enjeux liés à l'emploi, au chômage et à l'insertion professionnelle, soulignant les multiples obstacles et défis auxquels font face les individus en quête de stabilité professionnelle et financière des filles mères déscolarisées retient

notre attention. Le concept d'employabilité est devenu une notion centrale dans les discussions entourant le chômage et l'inclusion professionnelle. Il vise à évaluer la capacité d'une personne à obtenir et à conserver un emploi, en fonction de ses compétences, de ses expériences antérieures, de ses motivations et de sa capacité d'adaptation aux exigences du marché du travail. L'employabilité est étroitement liée aux politiques de soutien du revenu, telles que l'assurance-chômage et l'aide sociale, qui visent à favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de chômage ou d'exclusion professionnelle. Cette étude s'est proposée d'investiguer sur sa contribution à l'employabilité des filles mères.

De la question générale : « Comment les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent-ils l'employabilité des filles mères déscolarisées ? » a été émise l'hypothèse générale : « les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle facilitent l'employabilité des filles mères déscolarisées à travers les politiques publiques, l'accompagnement par apprentissage et l'accès aux réseaux professionnels ». Trois hypothèses spécifiques ont été ressorties pour en rendre compte des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle.

➤ **HS1** : Les politiques publiques facilitent l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les moyens, les actions et l'implication dans le programme d'insertion.

HS2 : L'accompagnement par apprentissage facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers les critères de recrutement dans le programme, la motivation d'apprendre et la satisfaction personnelle.

HS3 : L'accès aux réseaux professionnels facilite l'employabilité des filles-mères déscolarisées à travers la motivation d'accéder aux réseaux, des contacts professionnels et l'influence de ces réseaux sur la formation.

Pour résoudre ce problème, nous nous sommes servis de la théorie du capital humain Gary Becker (1961), et la théorie de l'empowerment de Julian Rappaport (1981). La première théorie a été développée dans le cas général. Nous l'avons utilisé particulièrement dans cette étude pour servir de grille de lecture de l'employabilité des filles mères déscolarisées. D'après l'économiste écossais Adam Smith (XVIIIe), ce qui alimente l'activité économique, ce n'est pas la masse des travailleurs, mais « les talents utiles acquis par les habitants ou membres de la société ». Acquérir ces talents et ces compétences, ajoute-t-il, a un coût pour l'individu, mais une fois acquis, ils constituent « un capital fixé et réalisé pour ainsi dire dans sa personne ». La théorie du capital humain a sans doute enrichi « la vision traditionnelle du travail » et s'est imposée dans l'analyse et les débats sur l'économie de l'éducation, le marché de l'emploi, la

détermination des salaires, la croissance économique et les dépenses publiques dans les domaines sociaux comme la formation professionnelle, la santé, la sécurité, etc. Il a donc été question d'une part de la compréhension multifactorielle de l'employabilité et du bien-être des filles mères à travers la théorie de Becker (1961). Et d'autre part d'une explication à travers la théorie de l'empowerment de Rappaport (1981) pour le pouvoir agir d'un changement positif du processus d'amélioration des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des filles mères déscolarisées.

La méthodologie de l'étude essentiellement qualitative a répondu à un objectif global descriptif sur la base d'entretiens en profondeur avec trois (3) filles mères déscolarisées au Tchad et un (1) responsable de la structure. Un guide d'entretien portant sur sept centres d'intérêt nous a permis de collecter les données : les caractéristiques sociodémographiques des participants, les politiques publiques, accompagnement par apprentissage, accès à des réseaux professionnels, compétences professionnelles acquises, capacité d'adaptation au monde du travail et la confiance en soi.

Nous avons ensuite procédé à la collecte des données en utilisant un entretien semi-directif. Les données obtenues ont été analysées à l'aide de l'analyse de contenu. De l'analyse de ces résultats, il ressort que toutes nos hypothèses de recherche (HR1, HR2, et HR3) sont vérifiées et confirmées. Nous avons pu affirmer que les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle contribuent à l'employabilité des filles mères déscolarisées en considérant ces jeunes femmes dans la communauté en harmonie et dans le but de l'amélioration de leur condition de vie. En outre, nous pensons que le renforcement des relations entre les ONG partenaires et le gouvernement pourrait résoudre le problème de difficultés des filles mères à accéder au processus d'employabilité.

C'est dans cette optique que nous avons proposé les suggestions en nous basant sur les résultats obtenus auprès de nos participantes. Ces suggestions sont en sorte une tentative d'amélioration de l'employabilité des filles mères déscolarisées. Pour ce qui est des limites de l'étude, au niveau méthodologique, nous pensons que la recherche qualitative constitue une limite car les résultats obtenus ne peuvent pas être généralisés. Par conséquent, ils nous invitent à une certaine prudence et suscitent des améliorations au niveau du choix de la méthode. Enfin, cette étude nous a permis d'élaborer des perspectives pour comprendre davantage la situation des filles mères sans qualification.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adema W. & Thévenon O. (2016). L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques ? *Géo économie*, n° 79, pp. 141-163.
- Athea. N, (1993). La grossesse comme facteur de violences à l'adolescence, in *L'adolescente enceinte*, Acte du 6eme colloque sur la relation précoce parent-enfants, Genève, Ed. Médecine et Hygiène, PP.53-63.
- Adea (2012b), « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment concevoir et édifier une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation », *Compte-rendu de la triennale de l'éducation et de la formation en Afrique*, Ouagadougou.
- Assoga, Y (2000). *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société. L'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Aktouf, O. (2014). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : Une introduction à la démarche classique et une critique*. SainteFoy : Presses de l'Université.
- Astalin, P. (2013). Modèles de recherche qualitative : un cadre conceptuel. *Revue internationale de sciences sociales et de recherche interdisciplinaires*. 2(1)118-124
- Auerbach, C. F., & Silverstein, L. B. (2003). *Données qualitatives : une introduction au codage et à l'analyse*. Presses Universitaire de New York
- Azioum, S., Derguin, S. M. (2018). L'entretien de recherche Dit "Semi-directif" Dans les Domaines des Sciences Humaines et Sociales. *Revue Scientifiques*. 22(8)30-42. URI: <http://espace.univ-msila.DZ:8080/xmlui/handle/123456789/18344>
- Alokpo, D.-M. (2015). Filles déscolarisées et apprentissage des « métiers masculins » dans la ville de Kinshasa : quelle image sociale ? *Afrika Focus- volume 28*
- Bélangier, F. (2000). « *La conciliation de la maternité et des études à l'adolescence : des services scolaires adaptés* », dans *Vie Pédagogique*, no.1 15, pp. 52-54.

- Bado Aristide R.-Y. (2007). Déterminant de la fécondité de adolescentes au Burkina-Faso : Approche par variable intermédiaire, Mémoire de DESSD, IFORD, P.118
- BAD., CEA., OCDE., & PNUD (2012). L'emploi des jeunes en Afrique, perspectives économique en Afrique
- Banque Mondiale (2013). L'emploi pour une prospérité partagée. Le moment pour l'action au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, Banque Mondiale, Washington.
- Barlet, S et al (2013). « L'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne. Quelle valeur ajoutée des actions des OSC ? », L'Actualité des services aux entreprises, N°25, GRET, Nogent-sur Marne.
- Barlet, S., & Aiglepierre, R (s.d.). Les dispositifs d'appuis à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique, AFD
- Berreyre (s.d.). Insertion. Dans Le Dictionnaire critique de l'action sociale.
- Bonnefond, G. (2006). Insertion ou Intégration Ch.7, PP.221-229 in « De l'institution à l'insertion professionnelle. Le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels ». Eres, Coll, P. 288.
- Le Bossé, Y. (1996). « *Empowerment et pratiques sociales : illustration du potentiel d'une utopie prise au sérieux* », Nouvelles pratiques sociales, vol. 9, n° 1, p. 127-145.
- Le Bossé, Y. (1998b). « *Pouvoir d'agir et exclusion : le pouvoir de participation socioéconomique* », Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, vol. 5, n° 3, p. 371-397.
- Le Bossé, Y. (2003). « *De l'habilitation" au "pouvoir d'agir" : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment* », Nouvelles pratiques sociales, vol. 16, n° 2, p. 30-51.
- Le Bossé, Y. (2008)., « *L'empowerment : de quel pouvoir s'agit-il ? Changer le monde (le petit et le grand) au quotidien* », Nouvelles pratiques sociales, vol. 21, n° 1, p. 137-149.

- Le Bossé, Y. (2009). « *Développer le pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. Quelques enjeux relatifs à l'identité professionnelle et à la formation des praticiens du social* », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 21, n° 2, p. 174-190.
- Le Bossé, Y. et al. (2009). « *Développer le pouvoir d'agir des personnes et des collectivités : quelques enjeux relatifs à l'identité professionnelle et à la formation des praticiens du social* », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 21, n° 2, p. 174-190.
- Le Bossé, Y., & Lavallée, M. (1993). « *Empowerment et psychologie communautaire. Aperçu historique et perspectives d'avenir* », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 18, p. 7-20.
- Fonkeng, E. G., Chaffi, C. I. & Bomba, J. (2014). *Précis de méthodologie de recherche en sciences sociales. Graphicam.*
- Fortin, M.F., Côté, J., & Filion, F. (2008). *Fondement et étapes du processus de recherche.* Chenelière-Education.
- Giraud, O. (2007). La formation comme politique d'activation des chômeurs en Suisse : divergences d'interprétation. *Formation emploi*, 100(4), 93-108. <https://doi.org/>
- Claire, R. (2008). L'insertion socioprofessionnelle des jeunes mères monoparentales : l'approche ma place au soleil. Université Lavale. PP. 5-9
- Christine, F et al. (2022). « Dispositif et activité en éducation, formation, orientation ». *Recherches-en Education*, 47. Open journal.
- Dictionnaire des sciences de l'éducation (s.d). Fille-Mère. Dans *Le Dictionnaire des sciences de l'éducation.*
- Durant et al (2011). Dispositif. Dans *Le Dictionnaire Encyclopédique de l'Education et de la Formation.*
- Durant et al (2011). Employabilité. Dans *Le Dictionnaire Encyclopédique de l'Education et de la Formation.*
- Hamada, H. (2004). Les grossesses et accouchement chez les adolescentes : Caractéristiques et profil. *J, Gynecol obstet Biol repond.* N° 33, P.5.
- <https://doi.org/10.4000/anthropodev.827>

- Gauron, A. (2013). « Le défi de l'emploi des jeunes et des réformes des dispositifs de formation professionnelle », *L'Actualité des services aux entreprises*, no 25, GRET, Nogent-sur-Marne.
- Larousse (2016). Socioprofessionnelle. Dans *Le Dictionnaire Larousse*.
- Larousse (2016). Déscolariser. Dans *Le Dictionnaire Larousse*.
- Lamia, B. (2017). Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation. Université Paris-Est. PP.116-119
- Le Van, C. (1998). Les grossesses à l'adolescence. Normes sociales, réalités vécues. L'Harmattan. P.204.
- Loriol, V. (1999). Qu'est-ce que l'insertion. L'Harmattan.
- Locoh, T (1994). La fécondité précoce en Afrique subsaharienne, *La chronique du CEPED N°31*, P.51.
- Michel, P., & Mathieu, B. (2017). "L'empowerment en travail social. Perspectives, enseignements et limites", *Sciences et actions sociales [en ligne]*, N°6 |, URL : <http://www.sas-revue.org/index.php/34-n-6/dossiers-n-6/87-lempowerment-en-travail-social-perspectives-enseignements-et-limites>
- Nathalie, H., & Catherine, S. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination...
- Nna, M, A. (1997). Guide pratique de l'étudiant dans l'initiation à la recherche en éducation. CEPER.
- Paiement, G. (1990). Guide d'analyse sociale, Novalis,
- Nathaniel, F, D. (2022). La poursuite d'étude chez les filles-mères du lycée de walia/ 9ème Arrondissement de N'Djamena. *Pluralis Scientia*. N° 002
- Ngaba, D. (2012). Fécondité des adolescentes au Tchad : Recherche des facteurs explicatifs. Mémoire de master professionnel en démographie, IFORD
- N'DA, P. (2015) Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines : réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article. L'Harmattan

- Organisation Internationale du Travail (2012). Réponse de l'Afrique à la crise de l'emploi des jeunes, Rapport, OIT
- Petit Robert (1979). Fille-mère. Dans Le Dictionnaire Petit Robert, P.1184.
- Provost, M. (1989). L'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail. Les Presses de l'Université du Québec à Montréal. Volume 2, numéro 2.
- Rappaport, J. (1981). Praise of paradoxe: A social policy of empowerment over prevention
American Journal of Community Psychology, 4, 2, 1-25.
<https://doi:10.7202/900420ar>
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/Exemplars of prevention toward a theory for community psychology. American Journal of Community Psychology, 15(2) 121-145.
[https://doi: 10.3917/ s12187-016](https://doi:10.3917/s12187-016)
- Tsafack, R. N. (2007). "Instabilité gouvernementale, croissance et développement au Cameroun". *On Revue Camerounaise de Management*. 14 : 34-50
- Salifou, M.-C.-M. (2001). La représentation sociale actuelle de la fille mère et de son enfant dans la communauté urbaine de Niamey au Niger. Thèse de doctorat 3eme cycle en psychopathologie de la vie sociale à l'Université de Cocody.
- Saloua, Z, S. (2014). Employabilité et implication organisationnelle : Quelles pratiques RH ? Thèse. Université de Montpellier 2
- Stéphanie, Z, R. (2018). Problématique de l'employabilité des filles déscolarisées au Burkina Faso : Formation par apprentissage, solution à leur insertion socio-économique. Mémoire. Université d'Ottawa
- Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture. (2012). Jeunes et compétences. L'éducation au travail, Rapport mondial de suivi sur l'EPT, Paris.

ANNEXES

UNIVERSITE DE YAOUNDÉ I

The University of Yaoundé I

FACULTÉ DES SCIENCES DE
L'ÉDUCATION*Faculty of Education*

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Department of Specialized of Education

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Republic of Cameroon

Paix - Travail - Patrie

Peace - Work - Fatherland

LE DOYEN

The Dean

Yaoundé, le 18 APR 2024

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur Cyrille Bienvenu BELA**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE), autorise l'étudiant **DIGUEMBEYE Dignedé**, Matricule **22W3232**, inscrite en Master II dans le Département de l'Éducation Spécialisée, option *Intervention et Action Communautaire*, avec pour encadrant, le **Professeur BANINDJEL Joachen**, à réaliser ses travaux de recherche sur le thème intitulé : « *Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas de l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad (ANVOL-T)* ».

En foi de quoi, la présente autorisation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit. /-

POUR LE DOYEN
ET PAR ORDRE

Louis-Dominique
Diakolo Komo
Professeur Titulaire

DIGUEMBEYE DIGUEDE

N'Djamena, le 14 Mai 2024

Tel : (+235) 63 55 66 59/98 68 98 25

A

Monsieur le Directeur Général
d'ANVOL-T.**Objet :** autorisation de recherche

Monsieur le Directeur Général,

Je viens par la présente solliciter votre autorisation pour mener mes recherches au sein de l'institution où vous avez la charge en vue de la rédaction de mon mémoire de Master.

En effet, je suis un étudiant tchadien à l'Université de Yaoundé 1, je mène une étude sur la question des dispositifs d'insertion et l'employabilité des filles mères. C'est pourquoi, votre accord me permettra d'entrer en contact avec les personnes concernées de votre organisation afin d'avoir des informations nécessaires pour me faciliter à finaliser ce travail scientifique où sa réussite dépend de votre collaboration.

Ci-joint :

- ✓ L'autorisation de recherche du Doyen de la Faculté.

Dans l'espérance que ma demande retienne votre attention, je vous prie de recevoir Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma plus profonde reconnaissance.

L'intéressé

P.O. [Signature]

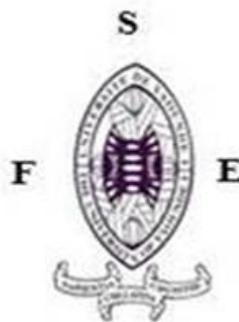
14 06 2024
C.E.E
pour suivre
accès au document
de recherche

**REPUBLIQUE DU
CAMEROUN**
Paix-travail-patrie

Université de Yaoundé I

**Faculté des Sciences de
l'Éducation**

**Département d'Éducation
Spécialisée**



**REPUBLIC OF
CAMEROUN**
Peace-work-fatherland

University of Yaoundé I

**Faculty of Educational
Sciences**

**Department of Specialized
Education**

**Guide d'entretien adressé
aux filles-mères**

Chers mesdames,

Dans le cadre de notre recherche académique en Intervention, Orientation et Education Extra-scolaire à la faculté des sciences de l'éducation à l'Université de Yaoundé I, nous effectuons une étude qui porte sur les : **Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas de l'agence national de volontariat au Tchad (ANVOL-T)**. A cet effet, le présent guide d'entretien a été élaboré dans le but de recueillir des informations relatives à ce sujet. C'est un instrument de recherche permettant de traduire les faits psychologiques et sociaux. En d'autre terme une question qui est posée à l'interviewé pour lui permettre de s'exprimer librement sur sa perception, son comportement et ses expériences. Nous vous prions de bien vouloir participer à cette enquête et nous vous garantissons la stricte confidentialité de ces informations qui ne seront traitées et utilisées uniquement qu'à des fins académiques. Il n'y a ni de bonnes ni de mauvaises réponses.

1. Identification de l'enquêté

Veillez-vous présenter s'il vous plait.

1. Nom et prénom :
2. Age :
3. Sexe :
4. Vous êtes de quelle province.....quartier.....religion.....
5. Vous êtes au foyer divorcer en famille à seule autre
6. Votre niveau d'instruction :

Primaire secondaire universitaire pas du tout

3- Thème de guide : Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : Cas de l'ANVOL-T de N'Djamena

Notre guide d'entretien est fait dans le but de recueillir les données ou les informations venant des filles mères de l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T).

Date de l'entretien :

Lieu de l'entretien : l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T)

Heure du début de l'entretien :

Heure de fin de l'entretien :

Nom de l'enquêteur : chercheur

Au cours de nos entretiens, divers thèmes ont été abordés afin de nous permettre d'atteindre les objectifs fixés.

Thème 1 : politiques publiques

Sous thème 1 : perception des moyens pour le programme de soutien

Sous thème 2 : perception des actions visant à renforcer l'insertion

Sous thème 3 : implication dans le programme gouvernemental

Thème 2 : accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : critères de recrutement dans le programme d'apprentissage ou d'emploi

Sous thème 2 : motivation personnelle pour l'apprentissage ou l'emploi

Sous thème 3 : niveau de satisfaction

Thème 3 : accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : motivation à accéder aux réseaux professionnels

Sous thème 2 : nombre de contacts professionnels

Sous thèmes 3 : influence des réseaux professionnels sur les opportunités d'emploi et formation

Thème 4 : compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : formation professionnelle

Sous thème 2 : compétences relationnelles et communicationnelles

Sous thème 3 : capacité d'adaptation et d'apprentissage continu

Thème 5 : capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : autonomie professionnelle

Sous thème 2 : taux de participation

Sous thème 3 : équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Thème 6 : niveau de confiance en soi

Sous thème 1 : résilience

Sous thème 2 : participation à des formations et ateliers

Sous thème 3 : capacité de prise de décision et de l'assumer

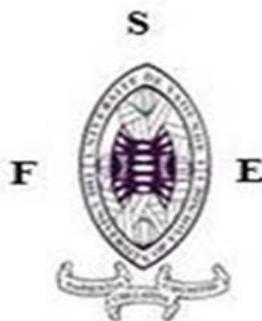
Merci de votre collaboration et participation !

**REPUBLIQUE DU
CAMEROUN**
Paix-travail-patrie

Université de Yaoundé I

**Faculté des Sciences de
l'Education**

**Département d'Education
Spécialisée**



**REPUBLIQUE OF
CAMEROUN**
Peace-work-fatherland

University of Yaoundé I

**Faculty of Educational
Sciences**

**Department of
Specialized Education**

Guide d'entretien adressé aux responsables de l'ANVOL-T

Chers responsables,

Dans le cadre de notre recherche académique en Intervention, Orientation et Education Extra-scolaire à la faculté des sciences de l'éducation à l'Université de Yaoundé1, nous effectuons une étude qui porte sur le sujet : **Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : cas de l'agence national de volontariat au Tchad (ANVOL-T)**. A cet effet, le présent guide d'entretien a été élaboré dans le but de recueillir des informations et les données de l'interviewé. C'est un instrument de recherche permettant de traduire les faits psychologiques et sociaux. C'est l'entretien semi-directif. En d'autre terme une question qui est posée à l'interviewé pour lui permettre de s'exprimer librement sur sa perception, son comportement et ses expériences. Nous vous prions de bien vouloir participer à cette enquête et nous vous garantissons la stricte confidentialité de ces informations qui ne seront traitées et utilisées uniquement qu'à des fins académiques. Il n'y a ni de bonnes ni de mauvaises réponses.

1. Identification de l'enquêté

Veillez-vous présenter s'il vous plait.

2. Nom et prénom :

3. Age :

4. Sexe :

5. Quartier :

6. Statut matrimonial :
7. Fonction :
8. Expérience professionnelle :

4- Thème de guide : Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et employabilité des filles mères déscolarisées : Cas de l'ANVOL-T de N'Djamena

Notre guide d'entretien est fait dans le but de recueillir les données ou les informations venant des filles mères de l'Agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T).

Date de l'entretien :

Lieu de l'entretien : l'agence National de Volontariat au Tchad (ANVOL-T)

Heure du début l'entretien :

Heure de la fin de l'entretien :

Nom de l'enquêteur : chercheur

Au cours de nos entretiens, divers thèmes ont été abordés afin de nous permettre d'atteindre les objectifs fixés.

Thème 1 : politiques publiques

Sous thème 1 : budget alloué au programme de soutien

Sous thème 2 : nombre de politiques visant à renforcer l'insertion

Sous thème 3 : taux de participation

Thème 2 : accompagnement par apprentissage

Sous thème 1 : taux de rétention dans le programme d'apprentissage

Sous thème 2 : taux de réussite

Sous thème 3 : niveau de satisfaction

Thème 3 : accès à des réseaux professionnels

Sous thème 1 : taux de participation à des l'évènement professionnels

Sous thème 2 : nombre de contacts professionnels

Sous thèmes 3 : influence des réseaux professionnels sur les opportunités
d'emploi et de formation

Thème 4 : compétences professionnelles acquises

Sous thème 1 : formation professionnelle

Sous thème 2 : compétences relationnelles et communicationnelles

Sous thème 3 : capacité d'adaptation et d'apprentissage continu

Thème 5 : capacité d'adaptation au monde du travail

Sous thème 1 : changement de secteur d'activité

Sous thème 2 : taux de participation

Sous thème 3 : taux de réussite

Thème 6 : niveau de confiance en soi

Sous thème 1 : prise de parole en public

Sous thème 2 : participation à des formations et ateliers

Sous thème 3 : capacité de prise de décision et de l'assumer

Merci de votre collaboration et participation !



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DEDICACES	ii
REMERCIEMENT	iii
LISTES DES SIEGLES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
RESUME.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL DE L'ETUDE	5
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	6
1.1. Contexte et justification.....	6
1.1.1. Contexte de l'étude.....	6
1.1.2. Justification de l'étude	10
1.2. Constats et problème de l'étude.....	12
1.2.1. Constats	12
1.2.2. Formulation et position du problème	14
1.3. Champ et problématique spécifique de l'étude	21
1.4. Questions de recherche(QR).....	22
1.4.1. Question principale de recherche	22
1.4.2. Questions secondaires de recherche.....	22
1.5. Hypothèses de recherche	23
1.5.1. Hypothèse générale de l'étude	23
1.5.2. Hypothèses spécifiques de recherche	23
1.6. Objectifs de recherche(OR)	23
1.6.1. Objectifs général de recherche	23
1.6.2. Objectifs spécifique de recherche	23
1.7. Intérêt de l'étude	24
1.7.1. Intérêt scientifique	24
1.7.2. Intérêt social	25
1.7.3. Intérêt économique.....	25
1.8. Délimitation de l'étude	25
1.8.1. Délimitation thématique.....	26

1.8.2. Délimitation temporelle.....	26
1.8.3. Délimitation spatiale.....	26
1.9. Clarification des concepts.....	27
1.9.1. Dispositif.....	27
1.9.2. Insertion.....	28
1.9.3. Socioprofessionnelle.....	28
1.9.4. Employabilité.....	29
1.9.5. Filles-mères.....	29
1.9.6. Déscolarisé.....	30
CHAPITRE 2 : REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE SUR LES DISPOSITIFS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET EMPLOYABILITÉ DES FILLES MÈRES DÉSCOLARISÉES.....	32
2.1. Travaux de Robert Castel (2009) sur les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle..	32
2.1.1. La politique d'activation.....	32
2.1.2. Exigences accrues pour des jeunes bénéficiaires à l'assistance publique.....	33
2.1.3. Jeunes en situation de précarité socioprofessionnelle.....	34
2.1.4. Insertion des jeunes sur le marché d'emploi actuel.....	35
2.1.5 Facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.....	37
2.2. Les travaux de Lucie Ngabusi Sapa (2002) sur l'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi.	40
2.3. Travaux de Finot (2000) et Gazier (1999) sur l'employabilité.....	41
2.3.1. Trois approches de l'employabilité.....	43
2.3.2. Les contours de la notion de l'employabilité.....	49
2.4. Les travaux de Alokpo (2015) sur l'employabilité des filles mères déscolarisées.....	53
2.4.1. Offre de formation et contribution au développement socio-économique.....	57
CHAPITRE 3 : ANCRAGES THEORIQUES.....	59
3.1. L'avènement de la théorie du capital humain, du facteur travail au capital humain.....	59
3.1.1. Approche classique du Capital Humain ^[SEP]	60
3.1.2. Le postulat de la théorie du capital humain.....	61
3.1.3. La théorie du Capital Humain de Gary Becker (1961).....	61
3.1.4. Théories alternatives du capital humain.....	64
3.2. La théorie de l'empowerment de Julian Rappaport de 1981.....	72
3.2.1. Description de la réalité de la théorie de l'empowerment.....	72
3.2.2. Les fondements historiques de la théorie de l'empowerment.....	72

3.2.3. Le postulat de la théorie de l'empowerment.....	73
3.2.4. Les composantes de la théorie de l'empowerment	73
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE.....	84
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE	85
4.1. Rappel du problème et questions de recherche	85
4.1.1. Rappel du problème	85
4.1.2. Rappel de questions de recherche	85
4.1.3. Rappel des hypothèses de l'étude	86
4.2. Type de recherche.....	87
4.2.1. L'étude de cas	88
4.3. Instruments de collecte de données	89
4.3.1. Observation	89
4.3.2. Le guide d'entretien	90
4.3.3. Entretien.....	90
4.3.4. La grille d'entretien.....	93
4.3.5. Construction de la grille d'analyse de contenu	96
4.4. Validité des instruments de collecte de données	96
4.4.1. Validité interne.....	96
4.4.2. Validité externe	97
4.5. Historique, présentation du site et population de l'étude	97
4.5.1. Histoire de ANVOL-T	97
4.5.2. Présentation du site de l'étude	98
4.5.3. Présentation de la population d'étude	100
4.6. Échantillon et techniques d'échantillonnage	101
4.7. Recrutement des participants.....	103
4.8. Démarche de collecte des données	104
4.8.1. La pré-enquête.....	104
4.8.2. Enquête proprement dite	104
4.8.3. Technique d'analyse des données : analyse de contenu	104
4.9. Les difficultés rencontrées.....	105
CHAPITRE 5 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.....	107
5.1. Présentation des participants de l'étude.....	107
5.1.1. Répondante Y1.....	107

5.1.2. Répondante Y2.....	111
5.1.3. Répondante Y3.....	115
5.1.4. Répondant RPL4	119
5.2. Analyse Thématique	123
5.2.1. Politiques publiques	123
5.2.3. Accès à des réseaux professionnels	126
5.2.4. Compétences professionnelle acquises	127
5.2.5. Capacité d'adaptation au monde du travail.....	128
5.2.6. Confiance en soi.....	130
5.3. Synthèse des résultats	131
CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS, DISCUSSION ET SUGGESTION	133
6.1. Rappel des données théoriques.....	133
6.2. Rappel des résultats de l'étude	135
6.3. Interprétation des résultats par rapport aux hypothèses.....	139
6.3.1. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR1).....	139
6.3.2. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR2).....	143
6.3.3. Interprétation des résultats par rapport à l'hypothèse de recherche (HR3).....	146
6.4. Discussion des résultats	149
6.5. SUGGESTIONS ET PERSPECTIVES	151
6.5.1. Suggestions	151
6.6. Perspectives	153
CONCLUSION	155
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	158
ANNEXES	163